

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 14 สาขา 3 หน่วยงาน รวมทั้งหมด 192 และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานในด้านภาพรวม

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	87	45.3
หญิง	105	54.7
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
18-24 ปี	15	7.8
25-31 ปี	56	29.2
32-38 ปี	46	24.0
39-45 ปี	45	23.4
46-52 ปี	19	9.9
53-60 ปี	11	5.7
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25-31 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 รองลงมา มีอายุระหว่าง 32-38 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุระหว่าง 39-45 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุระหว่าง 46-52 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 อายุระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และ อายุระหว่าง 53-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส	2	1.0
ปริญญาตรี	128	66.1
สูงกว่าปริญญาตรี	63	32.8
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.8 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส มีเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	36	18.8
6-10 ปี	45	23.4
11-15 ปี	59	30.7
16-20 ปี	22	11.5
มากกว่า 20 ปี	30	15.6
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และสุดท้ายมีอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	15	7.8
เจ้าหน้าที่	110	57.3
หัวหน้างาน	13	6.8
ผู้ช่วยผู้จัดการ	29	15.1
ผู้จัดการ	25	13.0
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่มากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมาเป็นพนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 พนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และสุดท้ายพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001-20,000	69	35.9
20,001-30,000	52	27.1
30,001-40,000	22	11.5
40,001-50,000	24	12.5
50,000 ขึ้นไป	25	13.0
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาทมากที่สุด เป็นจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมามีอัตราเงินเดือนในช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 มีอัตราเงินเดือนในช่วง 40,001-50,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ

12.50 ตามลำดับ และสุดท้าย มีอัตราเงินเดือนในช่วง 30,001-40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.50

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.1 ธนาคารทหารไทย มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับอย่างชัดเจน	5 (2.6)	110 (57.3)	58 (30.2)	19 (9.9)	-	3.53 (เห็นด้วยมาก)
1.2 ธนาคารทหารไทย จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	-	113 (58.9)	55 (28.6)	24 (12.5)	-	3.46 (เห็นด้วยมาก)
1.3 ธนาคารทหารไทย มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	5 (2.6)	85 (44.3)	62 (32.3)	34 (17.7)	6 (3.1)	3.26 (เฉยๆ)
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ธนาคารทหารไทย	5 (2.6)	90 (46.9)	64 (33.3)	33 (17.2)	-	3.35 (เฉยๆ)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อด้านองค์การ(ต่อ)

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.5 ธนาคารทหารไทย มีการ จัดระบบวิธีการทำงานอย่าง เป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	16 (8.3)	71 (37.0)	62 (32.3)	37 (19.3)	6 (3.1)	3.28 (เฉยๆ)
1.6 ธนาคารทหารไทย มีการ สร้างสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานอย่างเหมาะสม และ ปลอดภัยให้กับพนักงาน	30 (14.6)	75 (39.1)	59 (30.7)	28 (14.6)	-	3.56 (เห็นด้วยมาก)
1.7 ธนาคารทหารไทย มีการ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรมแก่ พนักงาน	36 (18.8)	60 (31.2)	55 (28.6)	31 (16.1)	10 (5.2)	3.42 (เห็นด้วยมาก)
1.8 ธนาคารทหารไทย มีการ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้ เกิดขึ้นในองค์การ	29 (12.5)	86 (44.8)	53 (27.6)	24 (12.5)	-	3.63 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์การในด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) โดยมีระดับความ
คิดเห็นต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ ธนาคารทหารไทยมีการส่งเสริม

ให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.63) ธนาคารทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ธนาคารทหารไทยมีการถ่ายทอดคนนโยบายและกลยุทธ์ให้กับอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ธนาคารทหารไทย จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.35) ธนาคารทหารไทยมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.28) ธนาคารทหารไทยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคำถาม

คำถาม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
2.1 ธนาคารทหารไทย มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	10 (5.2)	68 (35.4)	65 (33.4)	38 (19.8)	11 (5.7)	3.15 (เฉยๆ)
2.2 ธนาคารทหารไทย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	31 (16.1)	58 (30.2)	25 (13.0)	57 (29.7)	21 (10.9)	3.11 (เฉยๆ)
2.3 ธนาคารทหารไทย มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	24 (12.5)	48 (25.0)	48 (25.0)	53 (27.6)	19 (9.9)	3.03 (เฉยๆ)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อด้านงาน(ต่อ)

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
2.4 พนักงานมีรูปแบบการทำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สอดคล้องกับนโยบายของ องค์กร	15 (7.8)	58 (30.2)	52 (27.1)	49 (25.5)	18 (9.4)	3.02 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.08 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
 องค์กร ในด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.08) และเมื่อพิจารณาจากความ
 คิดเห็นในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ในทุกปัจจัย
 ได้แก่ ธนาคารทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง
 (ค่าเฉลี่ย 3.15) ธนาคารทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของ
 พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.11) ธนาคารทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้
 ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
3.1 ธนาคารทหารไทย มีการ จัดการวางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน อย่างครบถ้วนและครอบคลุม ทุกหน้าที่	21 (10.9)	66 (34.4)	20 (10.4)	70 (36.5)	15 (7.8)	3.04 (เฉยๆ)
3.2 ธนาคารทหารไทย มีการ กำหนดกรอบและแนวทางใน การวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กร และพนักงาน	27 (14.1)	57 (29.7)	59 (30.7)	36 (18.8)	13 (6.8)	3.26 (เฉยๆ)
3.3 ธนาคารทหารไทย มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณากำหนด หลักสูตรการฝึกอบรม/การ พัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	27 (14.1)	63 (32.8)	45 (23.4)	46 (24.0)	11 (5.7)	3.26 (เฉยๆ)
3.4 ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ มีความมั่นคงในการทำงาน	11 (5.7)	34 (17.7)	42 (21.9)	74 (38.5)	31 (16.1)	2.58 (เห็นด้วยน้อย)
3.5 ธนาคารทหารไทย มี เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	20 (10.4)	37 (19.3)	56 (29.2)	53 (27.6)	26 (13.5)	2.85 (เฉยๆ)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
3.6 ธนาคารทหารไทย ส่งเสริม ให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะ เรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	16 (8.3)	63 (32.8)	61 (31.8)	43 (22.4)	9 (4.7)	3.18 (เฉยๆ)
3.7 ธนาคารทหารไทย มีการ จัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงานตามความเหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบ	5 (2.6)	109 (56.8)	33 (17.2)	35 (18.2)	10 (5.2)	3.33 (เฉยๆ)
3.8 ธนาคารทหารไทย มีระบบ การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความ เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงานที่ทำ ลงไปในงาน	13 (6.8)	58 (30.2)	53 (27.6)	32 (16.7)	36 (18.8)	2.90 (เฉยๆ)
3.9 ธนาคารทหารไทย มีระบบ การจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจ เดียวกันได้	13 (6.8)	37 (19.3)	47 (24.5)	63 (32.8)	32 (16.7)	2.67 (เฉยๆ)
3.10 ธนาคารทหารไทย มีการ ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ	37 (19.3)	47 (24.5)	41 (21.4)	52 (27.1)	15 (7.8)	3.20 (เฉยๆ)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
3.11 ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	13 (6.8)	39 (20.3)	57 (29.7)	58 (30.3)	25 (13.0)	2.78 (เฉยๆ)
3.12 ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา ด้านการทำงานและการพัฒนา ความรู้แก่พนักงาน	-	62 (32.3)	67 (34.9)	48 (25.0)	15 (7.8)	2.92 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.00 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
 องค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.00) และเมื่อ
 พิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละปัจจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี
 ความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยเพียงปัจจัยเดียวคือ ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึก
 ว่ามีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.58) ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นใน
 ระดับเฉยๆ ประกอบด้วย ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตาม
 ความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การ
 พัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.26) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทาง
 ในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) ธนาคารทหาร
 ไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ธนาคารทหารไทย
 ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.18) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.04) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.92) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90) ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.85) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.78) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.67) ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
4.1 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	16 (8.3)	64 (33.3)	50 (26.0)	56 (29.2)	6 (3.1)	3.15 (เฉยๆ)
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	9 (4.7)	87 (45.3)	48 (25.0)	37 (19.3)	11 (5.7)	3.24 (เฉยๆ)
4.3 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน	21 (10.9)	81 (42.2)	49 (25.5)	30 (15.6)	11 (5.7)	3.37 (เฉยๆ)
4.4 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	17 (8.9)	84 (43.8)	60 (31.2)	20 (10.4)	11 (5.7)	3.40 (เฉยๆ)
4.5 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	12 (6.2)	87 (45.3)	47 (24.5)	28 (14.6)	18 (9.4)	3.24 (เฉยๆ)
4.6 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	27 (14.1)	42 (21.9)	83 (43.2)	29 (15.1)	11 (5.7)	3.23 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.27 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.27) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเฉยๆ ทุกปัจจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.24) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.24) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.23) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ด้านความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย ในภาพรวม

ด้านความผูกพันของพนักงาน ต่อธนาคารทหารไทยใน ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
5.1 ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยมของ ธนาคารทหารไทย	-	66 (34.4)	92 (47.9)	29 (15.1)	5 (2.6)	3.14 (เฉยๆ)
5.2 ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของ ธนาคาร ทหารไทย เป็นหลัก	27 (36.5)	76 (39.6)	61 (31.8)	23 (12.0)	5 (2.6)	3.51 (เฉยๆ)
5.3 ท่านมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของ ธนาคารทหาร ไทย	48 (25.0)	60 (31.2)	61 (31.8)	18 (9.4)	5 (2.6)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
 องค์กรในภาพรวม โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
 ย่อยในระดับเห็นด้วยมากคือ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ
 ของ ธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะ
 ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ธนาคารทหารไทย เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.51)
 ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ธนาคารทหารไทย
 (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยในภาพรวมกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.44	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.08	เฉยๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.00	เฉยๆ
ด้านภาวะผู้นำ	3.27	เฉยๆ
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.44	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 13 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่าเห็นด้วยมาก คือ ด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.44 มีระดับความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ

ด้านองค์การ	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
1.1 ธนาคารทหารไทย มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับอย่างชัดเจน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.36 (เฉยๆ)	3.53 (เห็นด้วยมาก)
1.2 ธนาคารทหารไทย จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.30 (เฉยๆ)	3.46 (เห็นด้วยมาก)
1.3 ธนาคารทหารไทย มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.03 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ธนาคารทหารไทย	3.40 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)	3.35 (เฉยๆ)
1.5 ธนาคารทหารไทย มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3.06 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)
1.6 ธนาคารทหารไทย มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.36 (เฉยๆ)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
1.7 ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.21 (เฉยๆ)	3.42 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ด้านองค์การ	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
1.8 ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.27 (เฉยๆ)	3.44 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ธนาคารทหารไทย มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับอย่างชัดเจน 3.72 ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ธนาคารทหารไทย จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ธนาคารทหารไทย มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.55) ธนาคารทหารไทย มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเฉยๆ คือ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.27) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่เหลืออยู่ในระดับเฉยๆ ทั้งหมด ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ธนาคารทหารไทย มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และ

ปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ธนาคารทหารไทย จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.30) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความ สอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.30) ธนาคาร ทหารไทย มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) ธนาคารทหารไทย มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และ มีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.06) ธนาคารทหารไทย มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ

ด้านงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
2.1 ธนาคารทหารไทย มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.46 (เห็นด้วยมาก)	2.89 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
2.2 ธนาคารทหารไทย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.37 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)
2.3 ธนาคารทหารไทย มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.31 (เฉยๆ)	2.79 (เฉยๆ)	3.03 (เฉยๆ)
2.4 พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.30 (เฉยๆ)	2.78 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (เฉยๆ)	2.82 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.34) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ธนาคารทหารไทย มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46) ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) ธนาคารทหารไทย มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.82) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับ

เฉยๆ ทั้งหมด ประกอบด้วย ธนาคารทหารไทย มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.15) ธนาคารทหารไทย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.11) ธนาคารทหารไทย มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
3.1 ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.49 (เห็นด้วยมาก)	2.67 (เฉยๆ)	3.04 (เฉยๆ)
3.2 ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.60 (เห็นด้วยมาก)	2.97 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)
3.3 ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.44 (เห็นด้วยมาก)	3.10 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)
3.4 ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	2.87 (เฉยๆ)	2.34 (เห็นด้วยน้อย)	2.58 (เห็นด้วยน้อย)
3.5 ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.02 (เฉยๆ)	2.71 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
3.6 ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.39 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)
3.7 ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการ ฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความ เหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.19 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)
3.8 ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและ เหมาะสมกับกำลังความสามารถของ พนักงานที่ทำงาน	2.94 (เฉยๆ)	2.86 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)
3.9 ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กร อื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	2.77 (เฉยๆ)	2.58 (เห็นด้วยน้อย)	2.67 (เฉยๆ)
3.10 ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.43 (เห็นด้วยมาก)	3.02 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
3.11 ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างพนักงาน	3.07 (เฉยๆ)	2.53 (เห็นด้วยน้อย)	2.78 (เฉยๆ)
3.12 ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบ การให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการ พัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.16 (เฉยๆ)	2.71 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20 (เฉยๆ)	2.80 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.20) โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.51) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบ การพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.02) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.87) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกัน ได้ (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.19) ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบ การพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.02) ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.86) ธนาคารทหารไทย มี

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.71) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.67) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยน้อย ประกอบด้วย ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.58) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53) และ ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.34)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ด้านภาวะผู้นำ	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
4.1 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.34 (เฉยๆ)	2.98 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.44 (เห็นด้วยมาก)	3.08 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)
4.3 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน	3.45 (เห็นด้วยมาก)	3.30 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)
4.4 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.18 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)
4.5 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.57 (เห็นด้วยมาก)	2.97 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำ	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
4.6 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.45 (เห็นด้วยมาก)	3.06 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (เห็นด้วยมาก)	3.07 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา การทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.57) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ เพียงปัจจัยเดียว คือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.07) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆ ทุกปัจจัย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา การทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.08) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.06) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม
(ค่าเฉลี่ย 2.97)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ

ด้านองค์การ	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24ปี	25-31ปี	32-38ปี	39-45ปี	46-52ปี	53-60ปี	
1.1 ธนาคารทหารไทย มี การถ่ายทอดนโยบายและ กลยุทธ์ให้กับพนักงาน อย่างชัดเจน	3.47 (เห็น ด้วย มาก)	3.41 (เห็น ด้วย มาก)	3.63 (เห็น ด้วย มาก)	3.27 (เฉยๆ)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	3.53 (เห็นด้วย มาก)
1.2 ธนาคารทหารไทย จัด ให้มีช่องทางเพื่อสื่อสาร กับพนักงานได้อย่าง สะดวกและเข้าถึง ทุกระดับ	3.00 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.52 (เห็น ด้วย มาก)	3.49 (เห็น ด้วย มาก)	3.95 (เห็น ด้วย มาก)	3.91 (เห็น ด้วย มาก)	3.46 (เห็นด้วย มาก)
1.3 ธนาคารทหารไทย มี การเปิดโอกาสให้ พนักงานแสดงความ คิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นของพนักงาน	3.20 (เฉยๆ)	2.93 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	3.26 (เฉยๆ)
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ ของแต่ละหน่วยงานมี ความสอดคล้องและ เชื่อมโยงมาจากนโยบาย และกลยุทธ์ของ ธนาคาร ทหารไทย	3.53 (เห็น ด้วย มาก)	3.04 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	3.60 (เห็น ด้วย มาก)	3.89 (เห็น ด้วย มาก)	3.91 (เห็น ด้วย มาก)	3.35 (เฉยๆ)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ด้านองค์การ	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24ปี	25-31ปี	32-38ปี	39-45ปี	46-52ปี	53-60ปี	
1.5 ธนาคารทหารไทย มี การจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐานและมี เกณฑ์โดย รวมอยู่ใน ระดับดี	3.20 (เฉยๆ)	2.75 (เฉยๆ)	2.74 (เฉยๆ)	3.80 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	4.82 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.28 (เฉยๆ)
1.6 ธนาคารทหารไทย มี การสร้างสภาพแวดล้อมใน ที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับ พนักงาน	3.20 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.46 (เห็น ด้วย มาก)	3.69 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	4.70 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.56 (เห็นด้วย มาก)
1.7 ธนาคารทหารไทย มี การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการ ทำงานอย่างชัดเจนและเป็น ธรรมแก่พนักงาน	3.13 (เฉยๆ)	2.96 (เฉยๆ)	3.04 (เฉยๆ)	3.62 (เห็น ด้วย มาก)	4.68 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	4.73 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.42 (เห็นด้วย มาก)
1.8 ธนาคารทหารไทย มี การส่งเสริมให้พนักงานได้ เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นใน องค์การ	3.40 (เฉยๆ)	3.43 (เห็น ด้วย มาก)	3.04 (เฉยๆ)	4.04 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	4.84 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.63 (เห็นด้วย มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12 (เฉยๆ)	2.98 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.45 (เห็น ด้วย มาก)	3.92 (เห็น ด้วย มาก)	4.29 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.44 (เห็นด้วย มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.12) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.53) ธนาคารทหารไทย มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่เหลืออยู่ในระดับเฉยๆ ประกอบด้วย ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.40) ธนาคารทหารไทย มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ธนาคารทหารไทยมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.20) ธนาคารทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และธนาคารทหารไทย จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.98) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.43) ธนาคารทหารไทย มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.27) ธนาคารทหารไทย มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.04) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.96) ธนาคารทหารไทย มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93) และ ธนาคารทหารไทย มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.06) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ มาตรการทหารไทยมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.63) มาตรการทหารไทยจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.52) มาตรการทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ มาตรการทหารไทยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ มาตรการทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.07) มาตรการทหารไทย มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) มาตรการทหารไทย มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.04) และ มาตรการทหารไทย มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 39-45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ มาตรการทหารไทยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.04) มาตรการทหารไทยมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.80) มาตรการทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) มาตรการทหารไทยมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ มาตรการทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.60) มาตรการทหารไทยจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเฉยๆ ได้แก่ มาตรการทหารไทยมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และ มาตรการทหารไทยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 46-52 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ มาตรการทหารไทยมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.68) และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่เหลืออยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ได้แก่ มาตรการทหารไทยมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) มาตรการทหารไทยมีการเปิดโอกาส

ให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทยมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทยมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทยจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.95) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 53-60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.29) โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ธนาคารทหารไทยมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.84) ธนาคารทหารไทยมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.82) ธนาคารทหารไทยมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.73) ธนาคารทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.70) ธนาคารทหารไทยมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทยจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.91) นโยบาย และกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ

ด้านงาน	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24ปี	25-31ปี	32-38ปี	39-45ปี	46-52ปี	53-60ปี	
2.1 ธนาคารทหารไทยมี การให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง	2.67 (เฉยๆ)	2.82 (เฉยๆ)	2.83 (เฉยๆ)	3.58 (เห็น ด้วย มาก)	3.74 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	3.15 (เฉยๆ)
2.2 ธนาคารทหารไทยมี การจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการ ทำงานของพนักงานอย่าง เพียงพอ	2.53 (เห็น ด้วย น้อย)	2.39 (เห็น ด้วย น้อย)	2.89 (เฉยๆ)	3.49 (เห็น ด้วย มาก)	4.26 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	4.91 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.11 (เฉยๆ)
2.3 ธนาคารทหารไทยมี การมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ พนักงาน	2.80 (เฉยๆ)	2.70 (เฉยๆ)	2.33 (เห็น ด้วย น้อย)	3.16 (เฉยๆ)	4.58 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	4.73 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.03 (เฉยๆ)
2.4 พนักงานมีรูปแบบ การทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้อง กับนโยบายขององค์กร	2.60 (เห็น ด้วย น้อย)	2.66 (เฉยๆ)	2.59 (เห็น ด้วย น้อย)	3.27 (เฉยๆ)	4.26 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	3.02 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.65 (เฉยๆ)	2.64 (เฉยๆ)	2.66 (เฉยๆ)	3.38 (เฉยๆ)	4.21 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	4.41 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.08 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.65) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ หนาकारทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.80) หนาकारทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.67) และมีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.60) และหนาकारทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ หนาकारทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.82) หนาकारทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.70) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.66) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย คือ หนาकारทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ หนาकारทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.89) หนาकारทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.83) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.59) หนาकारทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 39-45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.38) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หนาकारทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.58) หนาकारทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่

สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.27) ธนาคารทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 46-52 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ธนาคารทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58) ธนาคารทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.26) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.26) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเพียงปัจจัยเดียวคือ ธนาคารทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 53-60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.41) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ธนาคารทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.91) ธนาคารทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.73) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.40)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24 ปี	25-31ปี	32-38ปี	39-45ปี	46-52ปี	53-60ปี	
3.1 ธนาคารทหารไทย มี การจัดการวางแผนงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้สำหรับแต่ละ ตำแหน่งงานอย่าง ครบถ้วนและครอบคลุม ทุกหน้าที่	2.93 (เฉยๆ)	2.73 (เฉยๆ)	2.26 (เห็น ด้วย น้อย)	3.62 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	3.04 (เฉยๆ)
3.2 ธนาคารทหารไทย มี การกำหนดกรอบและ แนวทางในการวัด ความสามารถ (Competency) ทั้งด้าน องค์กรและพนักงาน	3.27 (เฉยๆ)	2.91 (เฉยๆ)	2.83 (เฉยๆ)	3.62 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	3.26 (เฉยๆ)
3.3 ธนาคารทหารไทย มี การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละคน เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรม/การพัฒนาและ การจ่ายค่าตอบแทน	2.93 (เฉยๆ)	2.66 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	4.42 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	4.53 (เห็น ด้วย มากที่สุด)	3.26 (เฉยๆ)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24 ปี	25-31 ปี	32-38 ปี	39-45 ปี	46-52 ปี	53-60 ปี	
3.4 ธนาคารทหารไทยสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	2.27 (เห็นด้วยน้อย)	2.11 (เห็นด้วยน้อย)	2.09 (เห็นด้วยน้อย)	2.60 (เห็นด้วยน้อย)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	4.51 (เห็นด้วยที่สุด)	2.58 (เห็นด้วยน้อย)
3.5 ธนาคารทหารไทยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	2.27 (เห็นด้วยน้อย)	2.38 (เห็นด้วยน้อย)	2.59 (เห็นด้วยน้อย)	3.04 (เฉยๆ)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	4.41 (เห็นด้วยที่สุด)	2.85 (เฉยๆ)
3.6 ธนาคารทหารไทยส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	2.67 (เฉยๆ)	2.71 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	4.36 (เห็นด้วยที่สุด)	3.18 (เฉยๆ)
3.7 ธนาคารทหารไทยมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.00 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3.33 (เฉยๆ)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24 ปี	25-31 ปี	32-38 ปี	39-45 ปี	46-52 ปี	53-60 ปี	
3.8 ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน	2.87 (เฉยๆ)	2.68 (เฉยๆ)	2.33 (เห็นด้วยน้อย)	2.84 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)	3.42 (เห็นด้วยมาก)	2.90 (เฉยๆ)
3.9 ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	2.47 (เห็นด้วยน้อย)	2.32 (เห็นด้วยน้อย)	2.28 (เห็นด้วยน้อย)	2.60 (เห็นด้วยน้อย)	3.45 (เห็นด้วยมาก)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	2.67 (เฉยๆ)
3.10 ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	2.93 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)	2.46 (เห็นด้วยน้อย)	3.42 (เห็นด้วยมาก)	3.46 (เห็นด้วยมาก)	4.33 (เห็นด้วยมากที่สุด)	3.20 (เฉยๆ)
3.11 ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	2.67 (เฉยๆ)	2.25 (เห็นด้วยน้อย)	2.09 (เห็นด้วยน้อย)	3.04 (เฉยๆ)	3.43 (เห็นด้วยมาก)	3.41 (เห็นด้วยมาก)	2.78 (เฉยๆ)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24 ปี	25-31ปี	32-38ปี	39-45ปี	46-52ปี	53-60ปี	
3.12 ธนาคารทหารไทย มี การจัดการระบบการให้ คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่ พนักงาน	2.67 (เฉยๆ)	2.73 (เฉยๆ)	2.39 (เห็น ด้วย มาก)	3.16 (เฉยๆ)	3.54 (เห็น ด้วย มาก)	3.61 (เห็น ด้วย มาก)	2.92 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.75 (เฉยๆ)	2.67 (เฉยๆ)	2.57 (เห็น ด้วย น้อย)	3.16 (เฉยๆ)	3.52 (เห็น ด้วย มาก)	3.63 (เห็น ด้วย มาก)	3.00 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-24 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.00) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.93) ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.93) ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.93) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.87) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67) ธนาคารทหารไทยมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.47) ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.27) และ ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 25-31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.67) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.02) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.91) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.73) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.73) ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.68) ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.66) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.38) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.32) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.25) และ ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 32-38 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.57) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.26) ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.24) ธนาคารทหาร

ไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.02) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.83) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.59) ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.46) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.39) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.33) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.28) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.26) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 39-45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.16) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.18) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.04) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการ

ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.60) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 46-52 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเฉยๆ เพียงปัจจัยเดียวคือ ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 53-60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.53) ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.51) ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.41) ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.33) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.52) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และ ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24ปี	25-31ปี	32-38ปี	39-45ปี	46-52ปี	53-60ปี	
4.1 ผู้บังคับบัญชามีการ แจ้งผลการประเมิน (Feedback)ให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	2.47 (เห็น ด้วย น้อย)	2.89 (เฉยๆ)	2.80 (เฉยๆ)	3.44 (เห็น ด้วย มาก)	4.05 (เห็น ด้วย มาก)	4.00 (เห็น ด้วย มาก)	3.15 (เฉยๆ)
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับเรื่องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แก่พนักงานทุกคน	2.60 (เห็น ด้วย น้อย)	2.75 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	4.18 (เห็น ด้วย มาก)	3.58 (เห็น ด้วย มาก)	3.24 (เฉยๆ)
4.3 ผู้บังคับบัญชามีการ สื่อสารให้พนักงานในแต่ละ หน่วยงานได้รับทราบ ถึงความคาดหวังในการ ทำงาน	2.93 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.38 (เฉยๆ)	3.83 (เห็น ด้วย มาก)	3.68 (เห็น ด้วย มาก)	3.37 (เฉยๆ)
4.4 ผู้บังคับบัญชามีการ ให้คำแนะนำและ แนวทางด้านความ ก้าวหน้าและการพัฒนา การทำงานให้แก่พนักงาน	3.00 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)	3.38 (เฉยๆ)	3.64 (เห็น ด้วย มาก)	3.81 (เห็น ด้วย มาก)	3.40 (เฉยๆ)
4.5 ผู้บังคับบัญชามีการ รับฟังความคิดเห็นของ พนักงานทุกคนอย่างมี เหตุผลและเป็นธรรม	2.80 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.42 (เห็น ด้วย มาก)	3.78 (เห็น ด้วย มาก)	3.24 (เฉยๆ)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18-24ปี	25-31ปี	32-38ปี	39-45ปี	46-52ปี	53-60ปี	
4.6 ผู้บังคับบัญชามี วิสัยทัศน์ที่กว้างและ นำมาถ่ายทอดให้ พนักงานได้รับทราบ	2.80 (เฉยๆ)	2.88 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.96 (เห็น ด้วย มาก)	3.82 (เห็น ด้วย มาก)	3.23 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.70 (เห็น ด้วย น้อย)	2.96 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)	3.86 (เห็น ด้วย มาก)	3.54 (เห็น ด้วย มาก)	3.27 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.70) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อยังย้อยอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.80) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 2.80) และมีระดับความคิดเห็นต่อยังย้อยอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 2.60) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.96) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อยังย้อยอยู่ในระดับเฉยๆทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.07) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.89) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 2.88) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 2.89) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 2.88) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.16) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.24) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.22) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.20) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 39-45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.30) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 46-52 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ

กับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.18) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 53-60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.78) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านองค์การ	ตำแหน่งงาน		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	
1.1 ธนาคารทหารไทยมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน	3.47 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.53 (เห็นด้วยมาก)
1.2 ธนาคารทหารไทย จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.32 (เฉยๆ)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.46 (เห็นด้วยมาก)
1.3 ธนาคารทหารไทย มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.16 (เฉยๆ)	3.43 (เห็นด้วยมาก)	3.26 (เฉยๆ)
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ธนาคารทหารไทย	3.21 (เฉยๆ)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.35 (เฉยๆ)
1.5 ธนาคารทหารไทย มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	3.10 (เฉยๆ)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.28 (เฉยๆ)
1.6 ธนาคารทหารไทย มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.44 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
1.7 ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.23 (เฉยๆ)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.42 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านองค์การ	ตำแหน่งงาน		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	
1.8 ธนาคารทหารไทยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.44 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 (เฉยๆ)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.44 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.25) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทยมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ธนาคารทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ธนาคารทหารไทยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.32) ธนาคารทหารไทยมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย 3.21) ธนาคารทหารไทยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) ธนาคารทหารไทยมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด ประกอบด้วย ธนาคารทหารไทยมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.97) ธนาคารทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย3.78) ธนาคารทหารไทยมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ธนาคารทหารไทยจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.73) ธนาคารทหารไทยมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย3.63) ธนาคารทหารไทยมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.63) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ธนาคารทหารไทย (ค่าเฉลี่ย3.61) ธนาคารทหารไทยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านงาน	ตำแหน่งงาน		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	
2.1 ธนาคารทหารไทย มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.05 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
2.2 ธนาคารทหารไทย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	2.77 (เฉยๆ)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.11 (เฉยๆ)
2.3 ธนาคารทหารไทย มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	2.79 (เฉยๆ)	3.46 (เห็นด้วยมาก)	3.03 (เฉยๆ)
2.4 พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	2.93 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.81 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.81) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นเฉยๆทั้งหมด ประกอบด้วย ธนาคารทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.05) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.93) ธนาคารทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.79) ธนาคารทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.36) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ธนาคารทหารไทยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทยมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.33) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ตำแหน่งงาน		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	
3.1 ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	2.88 (เฉลี่ย)	3.34 (เฉลี่ย)	3.04 (เฉลี่ย)
3.2 ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	3.10 (เฉลี่ย)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.26 (เฉลี่ย)
3.3 ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	2.98 (เฉลี่ย)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.26 (เฉลี่ย)
3.4 ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	2.38 (เห็นด้วยน้อย)	2.96 (เฉลี่ย)	2.58 (เห็นด้วยน้อย)
3.5 ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	2.71 (เฉลี่ย)	3.12 (เฉลี่ย)	2.85 (เฉลี่ย)
3.6 ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	2.94 (เฉลี่ย)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.18 (เฉลี่ย)
3.7 ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.34 (เฉลี่ย)	3.31 (เฉลี่ย)	3.33 (เฉลี่ย)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ตำแหน่งงาน		ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ปฏิบัติกร	หัวหน้างาน	
3.8 ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน	2.87 (เฉยๆ)	2.94 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)
3.9 ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกัน ได้	2.61 (เฉยๆ)	2.78 (เฉยๆ)	2.67 (เฉยๆ)
3.10 ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	2.91 (เฉยๆ)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.20 (เฉยๆ)
3.11 ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	2.58 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	2.78 (เฉยๆ)
3.12 ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	2.81 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.81 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.81) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.34) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.98) ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.91) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.88) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.87) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81) ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.71) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.61) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.58) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยน้อยเพียงปัจจัยเดียว คือ ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.20) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ธนาคารทหารไทย ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ธนาคารทหารไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารทหารไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.34) ธนาคารทหารไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.31) ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) ธนาคารทหารไทย มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ธนาคารทหารไทย มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้

พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) ธนาคารทหารไทย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านภาวะผู้นำ	ตำแหน่งงาน		ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	
4.1 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.04 (เฉลี่ย)	3.34 (เฉลี่ย)	3.15 (เฉลี่ย)
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.06 (เฉลี่ย)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.24 (เฉลี่ย)
4.3 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน	3.28 (เฉลี่ย)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.37 (เฉลี่ย)
4.4 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	3.31 (เฉลี่ย)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3.40 (เฉลี่ย)
4.5 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.15 (เฉลี่ย)	3.42 (เห็นด้วยมาก)	3.24 (เฉลี่ย)
4.6 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.04 (เฉลี่ย)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.23 (เฉลี่ย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.10 (เฉลี่ย)	3.45 (เห็นด้วยมาก)	3.27 (เฉลี่ย)

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.10) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆ ทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา การทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.15) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.06) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.04) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับเฉยๆ เพียงปัจจัยเดียวคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคารทหารไทย	3.14
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารทหารไทยเป็นหลัก	3.51
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคารทหารไทย	3.67
รวม	3.44 Engaged

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อประเด็น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคารทหารไทย มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.67 รองลงมา ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ธนาคารทหารไทย เป็นหลัก ค่าเฉลี่ย 3.51 และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ธนาคารทหารไทย ค่าเฉลี่ย 3.14

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความผูกพันด้านภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	T	Sig.		
ด้านองค์การ	.601	.447	3.197	.002*	0.600	0.360
ด้านงาน	-.205	-.227	-1.770	.078		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.187	.197	1.399	.163		
ด้านภาวะผู้นำ	.186	.201	2.167	.031*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ด้านองค์การ, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 14 แสดงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีการผันแปรตามกันในเชิงบวกโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.600 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 36.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีก ร้อยละ 64.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงาน และด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านองค์การสามารถทำนายระดับความผูกพัน ในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.601) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (B = 0.186) ซึ่งสามารถทำนายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคารทหารไทย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคารทหารไทย				R	R Square
	B	Beta	T	Sig.		
ด้านองค์การ	.669	.559	4.295	.000*	.668	.447
ด้านงาน	-.158	-.197	-1.646	.101		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-.085	-.100	-.764	.446		
ด้านภาวะผู้นำ	.347	.420	4.883	.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ด้านองค์การ, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคารทหารไทย

จากตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคารทหารไทย มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.668 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 44.70 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 55.30 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่า ด้านองค์การสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.669) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (B = 0.347)

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารทหารไทยเป็นหลัก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารทหารไทยเป็นหลัก				R	R Square
	B	Beta	T	Sig.		
ด้านองค์กร	.407	.268	1.801	.073	.523	.273
ด้านงาน	-.222	-.219	-1.596	.112		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.396	.370	2.467	.015*		
ด้านภาวะผู้นำ	.112	.107	1.082	.280		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารทหารไทย เป็นหลัก

จากตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารทหารไทยเป็นหลัก มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.523 และ โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 27.30 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 72.70 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงานและด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในด้านภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.396)

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคารทหารไทย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคารทหารไทย				R	R Square
	B	Beta	T	Sig.		
ด้านองค์การ	.728	.448	3.306	.003*	.535	.286
ด้านงาน	-.235	-.216	-1.592	.113		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.250	.218	1.465	.145		
ด้านภาวะผู้นำ	.100	.089	.909	.365		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ด้านองค์การ, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคารทหารไทย

จากตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคารทหารไทย มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.535 และ โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 28.60 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 71.40 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านองค์การสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.728)