

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร สามารถแบ่งผลการศึกษออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้านคือด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาครต่อองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าร้อยละ
ชาย	46	43.0
หญิง	61	57.0
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากที่สุดร้อยละ 57.0 เป็นเพศชาย ร้อยละ 43.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
21-30 ปี	18	16.8
31-40 ปี	26	24.3
41-50 ปี	34	31.8
51-60 ปี	29	27.1
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 31.8 รองลงมา อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 27.1 และอายุระหว่าง 26 ปี ร้อยละ 24.3 และอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 16.8

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะภาพ

สถานะภาพ	จำนวน	ค่าร้อยละ
โสด	38	35.5
สมรส	62	57.9
หย่า	3	2.8
หม้าย	4	3.7
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 57.9 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 35.5 หม้าย ร้อยละ 2.8 และหย่า ร้อยละ 3.7

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ประถมศึกษา	0	0.0
มัธยมศึกษา/ปวช.	6	5.6
อนุปริญญา/ปวส.	6	5.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	69	64.5
ปริญญาโท	26	24.3
สูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป	0	0.0
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 64.5 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 24.3 และระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 5.6

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ค่าร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	4	3.7
1- 5 ปี	16	15.0
6 - 10 ปี	5	4.7
11 - 15 ปี	27	25.2
16 - 20 ปี	12	11.2
21 ปีขึ้นไป	43	40.2
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.2 รองลงมา อายุการทำงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 25.2 อายุการทำงาน 1- 5 ปี ร้อยละ 15.0 อายุการทำงาน 16 - 20 ปี ร้อยละ 11.2 6 - 10 ปี ร้อยละ 4.7 และอายุการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 3.7

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	5	4.7
10,001-20,000 บาท	15	14.0
20,001-30,000 บาท	8	7.5
30,001-40,000 บาท	15	14.0
40,001-50,000 บาท	29	27.1
50,001 บาทขึ้นไป	35	32.7
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 32.7 รองลงมา 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 27.1 10,001-20,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท เท่ากัน ร้อยละ 14.0 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 7.5 และไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 4.7

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ผู้บริหารหน่วยงาน	11	10.3
เจ้าหน้าที่บริหารด้านบริการลูกค้า	36	33.6
เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	23	21.5
เจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อ	20	18.7
เจ้าหน้าที่สินเชื่อ	13	12.1
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	4	3.7
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริการลูกค้ามากที่สุด ร้อยละ 33.6 รองลงมา เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ร้อยละ 21.5 เจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อ ร้อยละ 18.7 เจ้าหน้าที่สินเชื่อ ร้อยละ 12.1 ผู้บริหารหน่วยงาน ร้อยละ 10.3 และเจ้าหน้าที่ทั่วไป ร้อยละ 3.7

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร

ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน	17 (15.9)	71 (66.4)	15 (14.0)	3 (2.8)	1 (0.9)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	12 (11.2)	70 (65.4)	20 (18.7)	4 (3.7)	1 (0.9)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร	17 (15.9)	64 (59.8)	22 (20.6)	3 (2.8)	1 (0.9)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน	23 (21.5)	63 (58.9)	17 (15.9)	3 (2.8)	1 (0.9)	3.97 (เห็นด้วยมาก)
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน	17 (15.9)	62 (57.9)	25 (23.4)	3 (2.8)	-	3.87 (เห็นด้วยมาก)
ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	21 (19.6)	61 (57.0)	21 (19.6)	4 (3.7)	-	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสื่อมเสีย	24 (22.4)	62 (57.9)	14 (13.1)	4 (3.7)	3 (2.8)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์การในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก(ค่าเฉลี่ย 3.90) ปัจจัยย่อยมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาได้แก่ ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์กรที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.93) พนักงานมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 3.93) ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.93) ธนาคาร มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.87) ธนาคารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่มีความเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน	25 (23.4)	65 (60.7)	16 (15.0)	1 (0.9)	-	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียง เกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม	21 (19.6)	69 (64.5)	17 (15.9)	-	-	4.04 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่ เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ ใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ	17 (15.9)	70 (65.4)	17 (15.9)	3 (2.8)	-	3.94 (เห็นด้วยมาก)
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความ กระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่	25 (23.4)	62 (57.9)	19 (17.8)	1 (0.9)	-	4.04 (เห็นด้วยมาก)
จากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่าน ประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเท เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กรแม้ว่าจะ ไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน	23 (21.5)	56 (52.3)	24 (22.4)	4 (3.7)	-	3.92 (เห็นด้วยมาก)
บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่ บ้านเพื่อประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	19 (17.8)	44 (41.1)	29 (27.1)	12 (11.2)	3 (2.8)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ	34 (31.8)	56 (52.3)	17 (15.9)	4 (3.7)	3 (2.8)	4.16 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.97 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ปัจจัยย่อยมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับดังนี้ พนักงานธนาคารสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาได้แก่ พนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) พนักงานคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.04) พนักงานคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) จากการทำงานที่ผ่านมา พนักงานคิดว่า ประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และบ่อยครั้งที่พนักงานได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อประสานงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้ พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงใน อาชีพการทำงาน	21 (19.6)	59 (55.1)	22 (20.6)	3 (2.8)	2 (1.9)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการ วางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน อย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุก หน้าที่	41 (38.3)	62 (57.9)	3 (2.8)	1 (0.9)	-	4.33 (เห็นด้วยมาก ที่สุด)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนด กรอบและแนวทางในการวัด ความสามารถ ทั้งด้านองค์การและ พนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY)	20 (18.7)	65 (60.7)	18 (16.8)	4 (3.7)	-	3.94 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการประเมิน การปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงาน แต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการ พิจารณาจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความ เป็นธรรมและเหมาะสม	13 (12.1)	61 (57.0)	20 (18.7)	10 (9.3)	3 (2.8)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำ แผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้ พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าว ไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น	20 (18.7)	61 (57.0)	22 (20.6)	3 (2.8)	1 (0.9)	3.90 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพ ที่ดีระหว่างพนักงาน	13 (12.1)	55 (51.4)	32 (29.9)	5 (4.7)	2 (1.9)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัยของพนักงานอย่าง เพียงพอ	18 (16.8)	49 (45.8)	33 (30.8)	6 (5.6)	1 (0.9)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.87 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ปัจจัยย่อยมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดคือ ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมามีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ดังนี้ ธนาคารมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.94) ธนาคารมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.90) ธนาคารสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ธนาคารมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ธนาคารมีการประเมินการปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67) และธนาคารมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็น ชอบ โดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน	13 (12.1)	60 (56.1)	26 (24.3)	7 (6.5)	1 (0.9)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
มีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	13 (12.1)	46 (43.0)	37 (34.6)	10 (9.3)	1 (0.9)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้ คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการ ทำงานให้แก่พนักงาน	23 (21.5)	48 (44.9)	26 (24.3)	10 (9.3)	-	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาด หวังในการทำงานของพนักงานให้แก่ ละคน ในแต่ละแผนกได้รับทราบ	16 (15.0)	58 (54.2)	27 (25.2)	6 (5.6)	-	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	16 (15.0)	59 (55.1)	25 (23.4)	7 (6.5)	-	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลัก เหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถ ให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ ผู้บังคับบัญชาได้	14 (13.1)	59 (55.1)	25 (23.4)	6 (5.6)	3 (2.8)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	24 (22.4)	67 (62.6)	15 (14.0)	1 (0.9)	-	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ปัจจัยย่อยมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับ ดังนี้ พนักงานยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็นความชอบ โดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผลรับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และธนาคารมีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.90	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.97	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.87	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.77	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ ด้านงาน ค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาคือ ด้านองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.87 และด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

3.1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน	4.17 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเลื่อมเสียด	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปีจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 3.97) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจนและส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามเพศ

ด้านงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน	4.22 (เห็นด้วยมากที่สุด)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม	4.24 (เห็นด้วยมากที่สุด)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	4.04 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.07 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น ท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่	4.17 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	4.04 (เห็นด้วยมาก)
จากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน	4.07 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)
บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	4.30 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.05 (เห็นด้วยมาก)	4.16 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.09 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา ท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ

และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.24) และท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.93)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึก ว่ามีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละ ตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุก หน้าที่	4.37 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.30 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.33 (เห็นด้วยมากที่สุด)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและ แนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กร และพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	4.02 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการประเมินการ ปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความ เป็นธรรมและเหมาะสม	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การ ฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้ เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น	4.02 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการส่งเสริม และจัด กิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.02) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามหญิง มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 4.02) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
จำแนกตามเพศ

ด้านภาวะผู้นำ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็น ชอบโดยดู จากวิธีการทำงานและผลงาน	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
มีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึง ผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและ แนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการ ทำงานให้แก่พนักงาน	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการ ทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนก ได้รับทราบ	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญ กับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุก คน	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟัง ความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่ อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	4.11 (เห็นด้วยมาก)	4.03 (เห็นด้วยมาก)	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน
ระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
(ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้า

และการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็น และสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

3.1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร
จำแนกตามอายุ

ด้านองค์กร	อายุ				
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่าง ชัดเจน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	4.09 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัด ระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบาย ขององค์กร	4.06 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการ ทำงาน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	4.21 (เห็นด้วยมาก ที่สุด)	3.97 (เห็นด้วยมาก)
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงาน อย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	4.03 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรม องค์กร	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	4.17 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึง องค์กรในทางเสื่อมเสีย	4.22 (เห็นด้วยมาก ที่สุด)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	4.03 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.99 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3.99 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปีจ้อย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย(ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาเป็นการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัด ระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน และมีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย(ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน และมีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัด ระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.03) และส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21)รองลงมา ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.17) และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามอายุ

ด้านงาน	อายุ				
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วยมาก)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วยมาก)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วยมาก)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วยมาก) (ที่สุด)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	4.18 (เห็นด้วยมาก)	4.24 (เห็นด้วยมาก) (ที่สุด)	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม	4.06 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	4.24 (เห็นด้วยมาก)	4.10 (เห็นด้วยมาก)	4.04 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	4.09 (เห็นด้วยมาก)	4.14 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	4.12 (เห็นด้วยมาก)	4.24 (เห็นด้วยมาก) (ที่สุด)	4.04 (เห็นด้วยมาก)
จากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทนในการทำงาน	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.46 (เฉยๆ)	4.18 (เห็นด้วยมาก)	4.03 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)
บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	4.22 (เห็นด้วยมาก) (ที่สุด)	4.04 (เห็นด้วยมาก)	4.18 (เห็นด้วยมาก)	4.21 (เห็นด้วยมาก) (ที่สุด)	4.16 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	4.07 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.06) และท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน และจากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานในองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ				
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในอาชีพการทำงาน	4.11 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	4.22 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.15 (เห็นด้วยมาก)	4.44 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.41 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.33 (เห็นด้วยมากที่สุด)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY)	4.06 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการประเมินการปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสม	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.35 (เฉยๆ)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าว ไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการ สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.38 (เฉยๆ)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.99 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.97) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
จำแนกตามอายุ

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ				
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็น ความชอบโดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
มีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.33 (เฉยๆ)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.48 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.17 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	4.06 (เห็นด้วยมาก)	4.17 (เห็นด้วยมาก)	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน และ ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็น ชอบโดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

3.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์การ จำแนกตามระดับ การศึกษา

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ ให้ กับทุก แผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	4.12 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัด ระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	4.12 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	4.15 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็น ธรรมกับพนักงาน	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	4.04 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ	4.25 (เห็นด้วยมากที่สุด)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การ ในทางเสื่อมเสีย	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปีจ้อย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.08) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือมีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมา มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัด ระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน และมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.99 (เห็นด้วยมาก)	4.35 (เห็นด้วยมาก)	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม	3.83 (เห็นด้วยมาก)	4.06 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	4.04 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	4.31 (เห็นด้วยมากที่สุด)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกหรือร้อนท่านชอบและสนุกกับงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	4.38 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.04 (เห็นด้วยมาก)
จากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)
บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อสะดวกงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.17 (เฉยๆ)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	4.00 (เห็นด้วยมาก)	4.12 (เห็นด้วยมาก)	4.35 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.16 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	4.18 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่

เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ และท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม และจากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานในองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.06) และท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน และท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.35) และ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	4.25 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.35 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.31 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.33 (เห็นด้วยมากที่สุด)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	4.15 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการประเมินการปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสม	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ระหว่างพนักงาน	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการส่งเสริม และ จัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.88) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 4.15) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดความชอบ โดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน	3.42 (เฉยๆ)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
มีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับ ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและการ พัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวัง ในการทำงานของพนักงานให้แก่ทุกคนในแต่ละ แผนกได้รับทราบ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แก่พนักงานทุกคน	3.42 (เฉยๆ)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะ และปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้	3.33 (เฉยๆ)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.83 (เห็นด้วยมาก)	4.06 (เห็นด้วยมาก)	4.19 (เห็นด้วยมาก)	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น
มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับ

มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

3.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านองค์กร	อายุการทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	4.05 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัด ระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	4.12 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	4.14 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสื่อมเสีย	4.16 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปีจ้อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาเป็นการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมชาติกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านงาน	อายุการทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	4.26 (เห็นด้วยมาก)	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม	4.04 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	4.19 (เห็นด้วยมาก)	4.04 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	4.16 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	4.26 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.04 (เห็นด้วยมาก)
จากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	4.16 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)
บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อความสะดวกให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.49 (เฉยๆ)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	4.20 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	4.28 (เห็นด้วยมาก)	4.16 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	4.14 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาท่านคิดว่างานของท่านทำให้

มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) และท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.26)และท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	4.04 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	4.20 (เห็นด้วยมาก)	4.26 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.47 (เห็นด้วยมากที่สุด)	4.33 (เห็นด้วยมากที่สุด)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการประเมินการปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสม	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.49 (เฉยๆ)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.92) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.93) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านภาวะผู้นำ	อายุการทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความดีความชอบ โดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
มีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับ ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.28 (เฉยๆ)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและการ พัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวัง ในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละ แผนกได้รับทราบ	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แก่พนักงานทุกคน	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะ และปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	4.16 (เห็นด้วยมาก)	4.07 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปีจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรก คือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับ

มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน และผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.84) และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรก คือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็น ชอบโดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.72)