

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาคร และสาขาสมุทรสงคราม

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1)

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 2 – ตารางที่ 7)

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 8 – ตารางที่ 12)

ตอนที่ 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 13 – ตารางที่ 16)

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร (ตารางที่ 17 - ตารางที่ 25)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร จำนวน 42 คน ข้อมูลที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	22	52.4
หญิง	20	47.6
2. อายุ		
21 -25 ปี	3	7.0
26 - 30 ปี	6	14.3
31 - 35 ปี	13	31.0
36 -40 ปี	12	28.6
41 - 45 ปี	7	16.7
46 - 50 ปี	1	2.4
3. สถานภาพ		
โสด	22	52.4
สมรส	20	47.6
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปวช.	1	2.4
อนุปริญญาหรือปวส.	3	7.0
ปริญญาตรี	35	83.6
สูงกว่าปริญญาตรี	3	7.0
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 4 ปี	4	9.5
4 - 8 ปี	2	4.8
9 -13 ปี	24	57.1
14 -18 ปี	6	14.3
19 -24 ปี	6	14.3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
ผู้จัดการสาขา	3	7.0
ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์	1	2.4
ผู้ช่วยผู้จัดการด้านธุรกิจ	2	4.8
พนักงานธนกิจสัมพันธ์อาวุโส	7	16.7
พนักงานธนกิจสัมพันธ์ 1	18	42.8
พนักงานธนกิจสัมพันธ์	2	4.8
พนักงานธุรกิจสัมพันธ์	6	14.3
พนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ	1	2.4
พนักงานสายการค้าต่างประเทศ	2	4.8
6. อัตราเงินเดือนที่ได้รับจากธนาคาร		
ไม่เกิน 10,000 บาท	3	7.0
10,001 – 20,000 บาท	23	54.9
20,001 – 30,000 บาท	9	21.4
30,001 – 40,000 บาท	4	9.5
40,001 – 50,000 บาท	2	4.8
50,001 ขึ้นไป	1	2.4

เพศ ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.4 ส่วนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.6

อายุ ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 36- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 2.4

สถานภาพสมรส ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.6

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.6 รองลงมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่าร้อยละ 7.0 เท่ากัน และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 9-13 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 14-18 ปี และระหว่าง 19-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 ซึ่งเท่ากัน และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 4-8 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตำแหน่ง ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพนักงานธุรกิจสัมพันธ์ 1 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพนักงานธุรกิจสัมพันธ์อาวุโส คิดเป็นร้อยละ 16.7 และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์ และตำแหน่งพนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

อัตราเงินเดือน ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบ สอบถามที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.4 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
1.พนักงานมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	5 (11.9)	14 (33.3)	20 (47.6)	2 (4.8)	1 (2.4)	3.48	0.86	ปานกลาง
2.พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	5 (11.9)	23 (54.8)	12 (28.6)	1 (2.4)	1 (2.4)	3.71	0.81	สูง
3.ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด	5 (11.9)	19 (45.2)	14 (33.3)	4 (9.5)	0 (0.00)	2.40	0.82	ปานกลาง
4.กฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงาน	5 (11.9)	18 (42.9)	17 (40.5)	1 (2.4)	1 (2.4)	2.40	0.82	ปานกลาง
5.พนักงานมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3 (7.1)	15 (35.7)	17 (40.5)	5 (11.9)	2 (4.8)	3.29	0.94	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.05	0.43	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 2 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานว่า พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.71) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการ

ทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด และกฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.40) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.05)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	9 (21.4)	22 (52.4)	8 (19.0)	3 (7.1)	0 (0.00)	3.88	0.83	สูง
2.งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย	8 (19.0)	9 (21.4)	15 (35.7)	10 (23.8)	0 (0.00)	2.64	1.05	ปาน กลาง
3.พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	6 (14.3)	15 (35.7)	17 (40.5)	2 (4.8)	2 (4.8)	3.50	0.97	ปาน กลาง
4.งานที่จำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	3 (7.1)	16 (38.1)	15 (35.7)	7 (16.7)	1 (2.4)	3.31	0.92	ปาน กลาง
5.งานในความรับผิดชอบ ยังเป็นที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของพนักงานอยู่	3 (7.1)	20 (47.6)	11 (26.2)	5 (11.9)	3 (7.1)	3.36	1.03	ปาน กลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.33	0.70	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 3 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานว่า งานของตนจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.88) รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.64) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.พนักงานสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	8 (19.0)	22 (52.4)	11 (26.2)	0 (0.00)	1 (2.4)	3.86	0.81	สูง
2.พนักงานสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	2 (4.8)	20 (47.6)	14 (33.3)	6 (14.3)	0 (0.00)	3.43	0.80	ปาน กลาง
3.งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน	3 (7.1)	5 (11.9)	9 (21.4)	21 (50.0)	4 (9.5)	3.42	1.06	ปาน กลาง
4.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	4 (9.5)	26 (61.9)	12 (28.6)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.81	0.59	สูง
5.พนักงานสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	1 (2.4)	24 (57.1)	14 (33.3)	2 (4.8)	1 (2.4)	3.52	0.74	ปาน กลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.60	0.35	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 4 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานว่า สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.86) รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า งานในความรับผิดชอบของตนมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.42) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.60)

**ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน**

ผลป้อนกลับของงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.พนักงานไม่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงาน ได้ดีแค่ไหน	1 (2.4)	9 (21.4)	18 (42.9)	11 (26.2)	3 (7.1)	3.14	0.92	ปาน กลาง
2.ผลงานของตนเองได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	1 (2.4)	15 (35.7)	20 (47.6)	5 (11.9)	1 (2.4)	3.24	0.79	ปาน กลาง
3.ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่า เห็นคุณค่าใน ความพยายามที่พนักงานทุ่มเทในการทำงาน	2 (4.8)	4 (9.5)	12 (28.6)	21 (50.0)	3 (7.1)	3.45	0.94	ปาน กลาง
4.ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	2 (4.8)	22 (52.4)	13 (31.0)	3 (7.1)	2 (4.8)	3.45	0.89	ปาน กลาง
5.ในปีที่ผ่านมาพนักงานคิดว่า ผลการประเมิน ของตนไม่ตรงกับความเป็นจริง	4 (9.5)	5 (11.9)	12 (28.6)	18 (42.9)	3 (7.1)	3.26	1.08	ปาน กลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.30	0.54	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 5 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานว่า ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่พนักงานทุ่มเทในการทำงาน และผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.45) รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ในปีที่ผ่านมาพนักงานคิดว่าผลการประเมินของตนไม่ตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานไม่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหนน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.14) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30)

**ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น**

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.การทำงานภายในองค์กรของพนักงาน จะทำงาน เป็นที่มากกว่าต่างคนต่างทำ	12 (28.6)	20 (47.6)	7 (16.7)	3 (7.1)	0 (0.00)	3.98	0.87	สูง
2.เมื่อพนักงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะต้อง แก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง	0 (0.00)	6 (14.3)	13 (31.0)	19 (45.2)	4 (9.5)	3.50	.86	ปาน กลาง
3.งานของที่ทำจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับ ฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	7 (16.7)	18 (42.9)	14 (33.3)	2 (4.8)	1 (2.4)	3.67	.90	สูง
4.งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่เปิดโอกาสให้ได้ ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อน ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	0 (0.00)	5 (11.9)	6 (14.3)	23 (54.8)	8 (19.0)	3.80	0.89	สูง
5.ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	13 (31.0)	18 (42.9)	11 (26.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	0.76	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.80	0.55	สูง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 6 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่องานที่มี
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่าง
แน่นแฟ้นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.05) รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่
การทำงานภายในองค์กรของพนักงานจะทำงาน เป็นที่มากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.98)
และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ เมื่อพนักงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้อง
แก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.50) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความ
คิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.80)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.05	0.43	ปานกลาง
2. ความหลากหลายของงาน	3.33	0.70	ปานกลาง
3. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	3.60	0.35	ปานกลาง
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.30	0.54	ปานกลาง
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.80	0.55	สูง
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม	3.42	0.40	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 7 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านนั้นพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.80) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.60) อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความมีอิสระในการทำงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.05) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.การปฏิบัติขององค์กรต่อตัวพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3 (7.1)	23 (54.8)	15 (35.7)	0 (0.00)	1 (2.4)	3.64	0.73	ปาน กลาง
2.ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันกล่าวได้ว่า คนก็มีส่วนในการสร้างสรรค์ด้วย	6 (14.3)	23 (54.8)	11 (26.2)	1 (2.4)	1 (2.4)	3.76	0.82	สูง
3.หากพนักงานถูกย้ายงานจากหน่วยงานที่ตั้งกักอยู่ในขณะนี้ไปทำงานในหน่วยงานใหม่ คิดว่าไม่มีผลกระทบต่อแผนงานเดิมแต่อย่างใด	6 (14.3)	15 (35.7)	17 (40.5)	3 (7.1)	1 (2.4)	3.52	0.92	ปาน กลาง
4.เท่าที่ผ่านมาพนักงานไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	1 (2.4)	5 (11.9)	9 (21.4)	27 (64.3)	0 (0.00)	3.47	0.80	ปาน กลาง
5.หลายครั้งที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีอคติ และไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	2 (4.8)	3 (7.1)	5 (11.9)	26 (61.9)	6 (14.3)	3.73	0.96	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.62	0.43	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 8 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรว่า ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันกล่าวได้ว่า คนก็มีส่วนในการสร้างสรรค์ด้วย มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.76) รองลงมา คือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า หลายครั้งที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีอคติและไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.73) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า

เท่าที่ผ่านมานักงานไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.47) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.62)

**ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้**

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.พนักงานคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก ธนาคาร ไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้ กับองค์กร	6 (14.3)	10 (23.8)	14 (33.3)	12 (28.6)	0 (0.00)	2.76	1.03	ปาน กลาง
2.นับตั้งแต่ทำงานกับธนาคารมา พนักงานไม่ค่อยได้ ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเท่าที่ควร	5 (11.9)	11 (26.2)	17 (40.5)	8 (19.0)	1 (2.4)	2.73	0.98	ปาน กลาง
3.พนักงานได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอใน การปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เป็นพิเศษ	0 (0.00)	9 (21.4)	23 (54.8)	8 (19.0)	2 (4.8)	2.93	0.78	ปาน กลาง
4.เท่าที่ทราบองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความ เดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่อง ส่วนตัวก็ตามที	2 (4.8)	8 (19.0)	15 (35.7)	13 (31.0)	4 (9.5)	2.79	1.02	ปาน กลาง
5.พนักงานมีความรู้สึก ว่า องค์กรจะยังสนใจดูแล หลังจากที่พนักงานได้เกษียณอายุแล้ว	1 (2.4)	8 (19.0)	14 (33.3)	13 (31.0)	6 (14.3)	2.64	1.03	ปาน กลาง
รวมค่าเฉลี่ย						2.77	0.71	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 9 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่า
องค์กรเป็นที่พึงพาได้ว่า พนักงานได้รับปัจจัยสนับสนุนเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองาน
ที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.93) รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมี
ความคิดเห็นว่า เท่าที่ทราบองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าจะ
เป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที (ค่าเฉลี่ย = 2.79) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ว่า ตนมี
ความรู้สึกว่า องค์กรจะยังสนใจดูแลหลังจากที่พนักงานได้เกษียณอายุแล้ว น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย =

2.64) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกที่กว่าความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.77)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.ปัจจุบันพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว	1 (2.4)	18 (42.9)	17 (40.5)	5 (11.9)	1 (2.4)	3.31	0.81	ปาน กลาง
2.หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ส่งไปอบรมหรือดูงาน เป็นต้น	2 (4.8)	18 (42.9)	14 (33.3)	7 (16.7)	1 (2.4)	3.31	0.90	ปาน กลาง
3.การทำงานกับชนาการ ไม่ค่อยมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	5 (11.9)	5 (11.9)	20 (47.6)	11 (26.2)	1 (2.4)	2.95	0.98	ปาน กลาง
4.ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา	2 (4.8)	5 (11.9)	11 (26.2)	21 (50.0)	3 (7.1)	3.42	0.96	ปาน กลาง
5.หากพิจารณาจากผลงานแล้ว พนักงานคิดว่าตนเองควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้	3 (7.1)	14 (33.3)	19 (45.2)	6 (14.3)	0 (0.00)	2.66	0.81	ปาน กลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.13	0.64	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 10 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรว่า ไม่ว่างานจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.42) รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ส่งไปอบรมหรือดูงาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.31) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ หากพิจารณาจากผลงานแล้ว พนักงานคิดว่าตนเองควรจะได้

รับบริการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.66) โดยรวม พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรว่า อยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย = 3.13)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.พนักงานคิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของ ธนาคาร เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก	1 (2.4)	7 (16.7)	15 (35.7)	12 (28.6)	7 (16.7)	2.60	1.04	ปาน กลาง
2.พนักงานได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4 (9.5)	25 (59.5)	13 (31.0)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.79	0.61	สูง
3.ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในธนาคาร โดยส่วนใหญ่สืบ เนื่องมาจาก การไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	5 (11.9)	11 (26.2)	18 (42.9)	8 (19.0)	0 (0.00)	2.69	0.92	ปาน กลาง
4.ธนาคารเป็นองค์กรที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคล ภายนอกว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยเป็น อย่างมาก	9 (21.4)	15 (35.7)	11 (26.2)	6 (14.3)	1 (2.4)	3.60	1.06	ปาน กลาง
5.การดำเนินกิจการของธนาคาร มักถูกวิพากษ์ วิจารณ์ในทางลบเสมอว่าไม่ตอบสนองความ ต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง	4 (9.5)	12 (28.6)	14 (33.3)	10 (23.8)	2 (4.8)	2.85	1.04	ปาน กลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.10	0.56	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 11 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่า พนักงานได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.79) รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าธนาคารเป็นองค์กรที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานคิดว่านโยบายการ

บริหารงานบุคคลของธนาคาร เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.60) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.10)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.62	0.43	ปานกลาง
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้	2.77	0.71	ปานกลาง
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.13	0.64	ปานกลาง
6. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.10	0.56	ปานกลาง
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานปฏิบัติโดยรวม	3.15	0.51	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 12 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านนั้นพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.62) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.13) อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.77) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงธนาคารอย่างเสียหาย พนักงานจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	8 (19.0)	21 (50.0)	12 (28.6)	0 (0.00)	1 (2.4)	3.83	0.82	สูง
2.พนักงานมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	1 (2.4)	2 (4.8)	13 (31.0)	22 (52.4)	4 (9.5)	3.61	0.82	ปาน กลาง
3.บ่อยครั้งที่พนักงานไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กร	3 (7.1)	9 (21.4)	25 (59.5)	3 (7.1)	2 (4.8)	2.80	0.86	ปาน กลาง
4.พนักงานภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านเป็นพนักงานของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)	10 (23.8)	18 (42.9)	13 (31.0)	0 (0.00)	1 (2.4)	3.86	0.87	สูง
5.พนักงานคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	16 (38.1)	21 (50.0)	4 (9.5)	1 (2.4)	0 (0.00)	4.24	0.73	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.67	0.51	สูง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 13 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรว่า ปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.24) รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พวกเขาภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) (ค่าเฉลี่ย = 3.86) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า บ่อยครั้งที่พนักงานไม่เห็นด้วยกับ

นโยบายการดำเนินงานขององค์กร น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.80) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.67)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มที่ทุกครั้ง	12 (28.6)	25 (59.5)	5 (11.9)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	0.62	สูง
2.พนักงานพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	11 (26.2)	24 (57.1)	6 (14.3)	1 (2.4)	0 (0.00)	4.07	0.71	สูง
3.พนักงานพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าน้อย	4 (9.5)	16 (38.1)	18 (42.9)	3 (7.1)	1 (2.4)	3.45	0.86	ปาน กลาง
4.พนักงานทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง	5 (11.9)	25 (59.5)	10 (23.8)	2 (4.8)	0 (0.00)	3.79	0.72	สูง
5.พนักงานรู้สึกห่วงใยอนาคตของธนาคารว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร	10 (23.8)	23 (54.8)	8 (19.0)	1 (2.4)	0 (0.00)	2.00	0.73	ต่ำ
รวมค่าเฉลี่ย						3.49	0.40	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 14 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.17) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า คนพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของธนาคาร

(ค่าเฉลี่ย = 4.07) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.00) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.49)

**ตารางที่ 15 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก
ขององค์กร**

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิด เห็น
1.การตัดสินใจทำงานกับธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	2 (4.8)	3 (7.1)	6 (14.3)	24 (57.1)	7 (16.7)	3.73	0.98	สูง
2.ถ้าไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า พนักงานจะยังคงเลือกทำงานกับธนาคารต่อไป	1 (2.4)	6 (14.3)	23 (54.8)	9 (21.4)	3 (7.1)	2.83	0.85	ปาน กลาง
3.ถ้ามีโอกาสขายขององค์กร พนักงานคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า	3 (7.1)	9 (21.4)	24 (57.1)	6 (14.3)	0 (0.00)	2.78	0.78	ปาน กลาง
4.พนักงานพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันที ที่มีโอกาส	5 (11.9)	7 (16.7)	21 (50.0)	9 (21.4)	0 (0.00)	2.80	0.91	ปาน กลาง
5.ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย	11 (26.2)	12 (28.6)	16 (38.1)	3 (7.1)	0 (0.00)	3.74	0.94	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.18	0.62	ปาน กลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 15 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรว่าธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.74) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การตัดสินใจทำงานกับธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด (ค่าเฉลี่ย = 3.73) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ถ้ามี

โอกาสย้ายองค์กรพนักงานคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.78) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.67	0.51	สูง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	3.49	0.40	ปานกลาง
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.18	0.62	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.44	0.42	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 16 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านนั้นพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.67) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.49) อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.18) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์
ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร

ในตอนนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวซึ่งได้แก่
ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่
ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร โดยค่าสถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) : ซึ่งแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร			
1. ชาย	22	3.68	สูง
2. หญิง	20	3.66	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร			
1. ชาย	22	3.50	ปานกลาง
2. หญิง	20	3.49	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร			
1. ชาย	22	3.16	ปานกลาง
2. หญิง	20	3.20	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ชาย	22	3.45	ปานกลาง
2. หญิง	20	3.55	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน
จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. 21 – 25 ปี	3	3.46	ปานกลาง
2. 26 – 30 ปี	6	4.03	สูง
3. 31 – 35 ปี	13	3.61	ปานกลาง
4. 36 – 40 ปี	12	3.81	สูง
5. 41 – 45 ปี	7	3.37	ปานกลาง
6. 46 – 50 ปี	1	3.20	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. 21 – 25 ปี	3	3.46	ปานกลาง
2. 26 – 30 ปี	6	3.73	สูง
3. 31 – 35 ปี	13	3.46	ปานกลาง
4. 36 – 40 ปี	12	3.56	ปานกลาง
5. 41 – 45 ปี	7	3.31	ปานกลาง
6. 46 – 50 ปี	1	3.00	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. 21 – 25 ปี	3	3.00	ปานกลาง
2. 26 – 30 ปี	6	3.66	ปานกลาง
3. 31 – 35 ปี	13	3.01	ปานกลาง
4. 36 – 40 ปี	12	3.15	ปานกลาง
5. 41 – 45 ปี	7	3.22	ปานกลาง
6. 46 – 50 ปี	1	3.00	ปานกลาง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. 21 – 25 ปี	3	3.31	ปานกลาง
2. 26 – 30 ปี	6	3.81	สูง
3. 31 – 35 ปี	13	3.36	ปานกลาง
4. 36 – 40 ปี	12	3.51	ปานกลาง
5. 41 – 45 ปี	7	3.30	ปานกลาง
6. 46 – 50 ปี	1	3.06	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน พบว่า พนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี และอายุ 46-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับปานกลาง ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า พนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี อายุ 36-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร กลุ่มที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มอายุระหว่าง 21-25 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี และกลุ่มอายุ 46 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ
สมรส**

สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร			
1. โสด	22	3.66	ปานกลาง
2. สมรส	20	3.68	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร			
1. โสด	22	3.52	ปานกลาง
2. สมรส	20	3.46	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร			
1. โสด	22	3.10	ปานกลาง
2. สมรส	20	3.26	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. โสด	22	3.45	ปานกลาง
2. สมรส	20	3.55	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร พบว่า พนักงานที่มี
สถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับปานกลาง
พิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้าน
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มี
สถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความ
ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ
องค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือ
ระดับปานกลาง

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ปวช.	1	4.40	สูง
2. อนุปริญญา/ปวส.	3	3.20	ปานกลาง
3. ปริญญาตรี	35	3.66	ปานกลาง
4. สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.93	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ปวช.	1	3.60	ปานกลาง
2. อนุปริญญา/ปวส.	3	3.13	ปานกลาง
3. ปริญญาตรี	35	3.50	ปานกลาง
4. สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.66	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ปวช.	1	3.40	ปานกลาง
2. อนุปริญญา/ปวส.	3	2.73	ปานกลาง
3. ปริญญาตรี	35	3.18	ปานกลาง
4. สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.53	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ปวช.	1	3.80	สูง
2. อนุปริญญา/ปวส.	3	3.02	ปานกลาง
3. ปริญญาตรี	35	3.45	ปานกลาง
4. สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.71	สูง

หมายเหตุการแปลผล
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช. และพนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง แตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาแต่ละด้านคือ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือ ระดับปานกลาง ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช. และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ไม่เกิน 4 ปี	4	3.60	ปานกลาง
2. 4 – 8 ปี	2	3.90	สูง
3. 9 – 13 ปี	24	3.67	สูง
4. 14 – 18 ปี	6	3.83	สูง
5. 19 – 24 ปี	6	3.46	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ไม่เกิน 4 ปี	4	3.65	ปานกลาง
2. 4 – 8 ปี	2	3.30	ปานกลาง
3. 9 – 13 ปี	24	3.49	ปานกลาง
4. 14 – 18 ปี	6	3.56	ปานกลาง
5. 19 – 24 ปี	6	3.40	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ไม่เกิน 4 ปี	4	3.15	ปานกลาง
2. 4 – 8 ปี	2	3.40	ปานกลาง
3. 9 – 13 ปี	24	3.10	ปานกลาง
4. 14 – 18 ปี	6	3.36	ปานกลาง
5. 19 – 24 ปี	6	3.26	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ไม่เกิน 4 ปี	4	3.46	ปานกลาง
2. 4 – 8 ปี	2	3.53	ปานกลาง
3. 9 – 13 ปี	24	3.42	ปานกลาง
4. 14 – 18 ปี	6	3.58	ปานกลาง
5. 19 – 24 ปี	6	3.37	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน คือในระดับปานกลาง พิจารณาแต่ละด้านคือในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 4-8 ปี 9-13 ปี 14-18 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 4 ปี และระหว่าง 19-24 ปี ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". On either side of the elephant, there is a decorative floral or sunburst-like symbol.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ผู้จัดการสาขา	3	3.46	ปานกลาง
2. ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์	1	3.40	ปานกลาง
3. ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาค้านธกิจ	2	3.50	ปานกลาง
4. พนักงานธนกิจสัมพันธ์อาวุโส	7	3.77	สูง
5. พนักงานธนกิจสัมพันธ์ I	18	3.74	สูง
6. พนักงานธนกิจสัมพันธ์	2	3.90	สูง
7. พนักงานธุรกิจสัมพันธ์	6	3.53	ปานกลาง
8. พนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ	1	4.00	สูง
9. พนักงานสายการค้าต่างประเทศ	2	3.30	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ผู้จัดการสาขา	3	3.26	ปานกลาง
2. ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์	1	2.80	ปานกลาง
3. ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาค้านธกิจ	2	3.50	ปานกลาง
4. พนักงานธนกิจสัมพันธ์อาวุโส	7	3.60	ปานกลาง
5. พนักงานธนกิจสัมพันธ์ I	18	3.54	ปานกลาง
6. พนักงานธนกิจสัมพันธ์	2	3.80	สูง
7. พนักงานธุรกิจสัมพันธ์	6	3.40	ปานกลาง
8. พนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ	1	3.60	ปานกลาง
9. พนักงานสายการค้าต่างประเทศ	2	3.30	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ผู้จัดการสาขา	3	3.33	ปานกลาง
2. ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์	1	3.40	ปานกลาง
3. ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาค้านธกิจ	2	3.30	ปานกลาง
4. พนักงานธนกิจสัมพันธ์อาวุโส	7	3.28	ปานกลาง
5. พนักงานธนกิจสัมพันธ์ I	18	3.13	ปานกลาง
6. พนักงานธนกิจสัมพันธ์	2	3.60	ปานกลาง
7. พนักงานธุรกิจสัมพันธ์	6	2.86	ปานกลาง
8. พนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ	1	3.60	ปานกลาง
9. พนักงานสายการค้าต่างประเทศ	2	3.10	ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ผู้จัดการสาขา	3	3.35	ปานกลาง
2. ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์	1	3.20	ปานกลาง
3. ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาด้านธุรกิจ	2	3.43	ปานกลาง
4. พนักงานธุรกิจสัมพันธ์อาวุโส	7	3.55	ปานกลาง
5. พนักงานธุรกิจสัมพันธ์ 1	18	3.47	ปานกลาง
6. พนักงานธุรกิจสัมพันธ์	2	3.76	สูง
7. พนักงานธุรกิจสัมพันธ์	6	3.26	ปานกลาง
8. พนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ	1	3.73	สูง
9. พนักงานสายการต่างประเทศ	2	3.23	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร ที่มีตำแหน่งที่ แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานธุรกิจสัมพันธ์ และพนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือระดับสูง ส่วนพนักงานตำแหน่งผู้จัดการสาขา ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์ ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาด้านธุรกิจ พนักงานธุรกิจสัมพันธ์อาวุโส พนักงานธุรกิจสัมพันธ์ 1 พนักงานธุรกิจสัมพันธ์และพนักงานสายการต่างประเทศ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง พิจารณาแต่ละด้านคือในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือปานกลาง ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานตำแหน่ง พนักงานธุรกิจสัมพันธ์อาวุโส พนักงานธุรกิจสัมพันธ์ 1 พนักงานธุรกิจสัมพันธ์ พนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนตำแหน่งผู้จัดการสาขา ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์ ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาด้านธุรกิจ พนักงานธุรกิจสัมพันธ์ และพนักงานสายการต่างประเทศ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานตำแหน่งพนักงานธุรกิจสัมพันธ์ มีความผูกพัน

ต้องกรอกอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานตำแหน่งผู้จัดการสาขา ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์ ผู้ช่วยผู้จัดการ สาขาด้านธุรกิจ พนักงานธุรกิจสัมพันธ์อาวุโส พนักงานธุรกิจสัมพันธ์ 1 พนักงานธุรกิจสัมพันธ์ พนักงานวิเคราะห์ธุรกิจ และพนักงานสายการค้าต่างประเทศ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ เดียวกันคือระดับปานกลาง

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร			
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	3	3.80	สูง
2. 10,001 – 20,000 บาท	23	3.63	ปานกลาง
3. 20,001 – 30,000 บาท	9	3.88	สูง
4. 30,001 – 40,000 บาท	4	3.45	ปานกลาง
5. 40,001 – 50,000 บาท	2	3.10	ปานกลาง
6. 50,001 บาทขึ้นไป	1	4.20	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร			
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	3	3.66	ปานกลาง
2. 10,001 – 20,000 บาท	23	3.41	ปานกลาง
3. 20,001 – 30,000 บาท	9	3.77	สูง
4. 30,001 – 40,000 บาท	4	3.35	ปานกลาง
5. 40,001 – 50,000 บาท	2	2.90	ปานกลาง
6. 50,001 บาทขึ้นไป	1	4.00	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร			
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	3	3.40	ปานกลาง
2. 10,001 – 20,000 บาท	23	3.17	ปานกลาง
3. 20,001 – 30,000 บาท	9	3.20	ปานกลาง
4. 30,001 – 40,000 บาท	4	3.30	ปานกลาง
5. 40,001 – 50,000 บาท	2	3.20	ปานกลาง
6. 50,001 บาทขึ้นไป	1	3.60	ปานกลาง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	3	3.62	ปานกลาง
2. 10,001 – 20,000 บาท	23	3.40	ปานกลาง
3. 20,001 – 30,000 บาท	9	3.56	ปานกลาง
4. 30,001 – 40,000 บาท	4	3.36	ปานกลาง
5. 40,001 – 50,000 บาท	2	3.06	ปานกลาง
6. 50,001 ขึ้นไป	1	3.93	สูง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในขณะที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001- 30,000 บาท อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท อัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือ ระดับปานกลาง พิจารณาแต่ละด้านคือในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือ ระดับปานกลาง ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท อัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท และอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อัตรา

เงินเดือน 30,001-40,000 บาท และอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่นฯ		ความเต็มใจ		ความปรารถนาอย่างแรงกล้า		โดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	แปลผล	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.33	ทางบวก	0.15	ทางบวก	0.36	ทางบวก	0.36	ทางบวก
2. ความหลากหลายของงาน	0.39	ทางบวก	0.29	ทางบวก	0.46	ทางบวก	0.48	ทางบวก
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.20	ทางบวก	0.12	ทางบวก	0.42	ทางบวก	0.32	ทางบวก
4. ผลป้อนกลับของงาน	0.39	ทางบวก	0.28	ทางบวก	0.60	ทางบวก	0.54	ทางบวก
5.งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.33	ทางบวก	0.01	ทางบวก	0.55	ทางบวก	0.41	ทางบวก
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.44	ทางบวก	0.23	ทางบวก	0.62	ทางบวก	0.56	ทางบวก

หมายเหตุการแปลผล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $0 < r \leq 1$ หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางบวก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $-1 \leq r < 0$ หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางลบ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $r = 0$ หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

จากตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.56$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ($r = 0.54$) รองลงมาคือความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ($r = 0.48$)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมมากที่สุด ($r = 0.62$) พิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความปรารถนาอย่างแรง

กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.60$) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.55$)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวม ($r = 0.44$) พิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความหลากหลายของงานและผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.39$) รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.33$)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันในระดับสูง ($r = 0.56$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานสูง พนักงานผู้นั้นจะมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน

**ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่นฯ		ความเต็มใจ		ความปรารถนา อย่างแรงกล้า		โดยรวม	
	r	สัมพันธ	r	แปลผล	r	สัมพันธ	r	สัมพันธ
1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร	0.63	ทางบวก	0.36	ทางบวก	0.76	ทางบวก	0.74	ทางบวก
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพา ได้	0.57	ทางบวก	0.50	ทางบวก	0.71	ทางบวก	0.74	ทางบวก
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	0.39	ทางบวก	0.10	ทางบวก	0.71	ทางบวก	0.54	ทางบวก
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	0.63	ทางบวก	0.32	ทางบวก	0.80	ทางบวก	0.75	ทางบวก
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในงานที่ปฏิบัติ	0.63		0.37		0.85		0.79	ทางบวก

หมายเหตุการแปลผล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $0 < r \leq 1$ หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางบวก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $-1 \leq r < 0$ หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางลบ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $r = 0$ หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.79$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก มากที่สุด ($r = 0.7548$) รองลงมาคือความรู้สึกตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.74$)

ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมมากที่สุด ($r = 0.85$) พิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร มากที่สุด ($r = 0.80$) รอง

ลงมาคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ($r = 0.76$)

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวม ($r = 0.63$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.63$) รองลงมาคือความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($r = 0.57$)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันในระดับสูง ($r = 0.79$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติสูง พนักงานผู้นั้นจะมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน