

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านระดับความความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำนวน 198 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 98.0 ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ข้อมูลที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	119	61.3
หญิง	75	38.7
รวม	194	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 และเพศหญิงจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	29	14.9
31-40 ปี	81	41.8
41-50 ปี	73	37.6
51 ปีขึ้นไป	11	5.7
รวม	194	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	38	19.6
สมรส	148	76.3
อื่นๆ เช่น หย่าร้าง, หม้าย	8	4.1
รวม	194	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และสถานภาพอื่นๆ ได้แก่ หย่า หรือ หม้าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา	27	13.9
ปริญญาตรี	154	79.4
ปริญญาโท	13	6.7
รวม	194	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1- 5 ปี	34	17.5
6 - 10 ปี	31	16.0
11 - 15 ปี	57	29.4
16 - 20 ปี	32	16.5
21 - 25 ปี	11	5.7
25 ปีขึ้นไป	29	14.9
รวม	194	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคืออายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 อายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 อายุการทำงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และอายุการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	53	27.3
15,001 - 20,000 บาท	31	16.0
20,001 - 25,000 บาท	35	18.0
25,001 - 30,000 บาท	28	14.4
30,001 - 35,000 บาท	11	5.7
35,001 - 40,000 บาท	7	3.6
40,001 - 45,000 บาท	7	3.6
45,001 - 50,000 บาท	4	2.1
50,001 - 55,000 บาท	4	2.1
55,001 บาทขึ้นไป	14	7.2
รวม	194	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาคืออัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 อัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-35,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 อัตราเงินเดือนระหว่าง 35,001-40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 อัตราเงินเดือนระหว่าง 40,001-45,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 อัตราเงินเดือนระหว่าง 45,001-50,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 50,001-55,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	135	69.6
หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ	15	7.7
ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย	13	6.7
หัวหน้าหน่วย	12	6.2
ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	10	5.2
ผู้จัดการสาขา	9	4.6
รวม	194	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาคือ หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระดับหัวหน้าหน่วย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ระดับผู้ช่วยผู้จัดการสาขา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และระดับผู้จัดการสาขา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉยๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย มาก	ค่าเฉลี่ย	
1. ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับสาขาอย่างชัดเจน	41 (21.1)	111 (57.2)	25 (12.9)	16 (8.2)	1 (0.5)	3.90	เห็นด้วย มาก
2. ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	25 (12.9)	102 (52.6)	35 (18.0)	28 (14.4)	4 (2.1)	3.60	เห็นด้วย มาก
3. ธนาคารมีการเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	22 (11.3)	82 (42.3)	51 (26.3)	29 (14.9)	10 (5.2)	3.40	เฉยๆ
4. นโยบายและกลยุทธ์ของสาขามีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคาร	37 (19.1)	102 (52.6)	33 (17.0)	17 (8.8)	5 (2.6)	3.77	เห็นด้วย มาก
5. ธนาคารมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	33 (17.0)	117 (60.3)	31 (16.0)	8 (4.1)	5 (2.6)	3.85	เห็นด้วย มาก
6. ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน	32 (16.5)	107 (55.2)	42 (21.6)	11 (5.7)	2 (1.0)	3.80	เห็นด้วย มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉยๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย มาก			
7. ธนาคารมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณี ที่พนักงานทำผิด	55 (28.4)	97 (50.0)	29 (14.9)	6 (3.1)	7 (3.6)	3.96	เห็นด้วย มาก	
8. ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ใน องค์กร	32 (16.5)	101 (52.1)	35 (18.0)	22 (11.3)	4 (2.1)	3.70	เห็นด้วย มาก	
รวม						3.79	เห็นด้วย มาก	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม ในด้าน
องค์กรในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่อย เห็นด้วยมาก
ได้แก่ ธนาคารมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณี
ที่พนักงานทำผิด ค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานใน
องค์กรที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.90 ธนาคารมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย
3.85 ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.80 ธนาคาร
มีนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกล
ยุทธ์ของธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.77 ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
ในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.70 ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย
3.60 ส่วนปัจจุบันย่อย ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารมีการเปิดโอกาสและรับฟัง
ความคิดเห็นของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.40

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านงาน

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉยๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย มาก	ค่าเฉลี่ย	
1. ธนาคารมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	23 (11.9)	88 (45.4)	49 (25.3)	26 (13.4)	8 (4.1)	3.47	เห็นด้วย มาก
2. ธนาคารมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	9 (4.6)	72 (37.1)	55 (28.4)	37 (19.1)	21 (10.8)	3.06	เฉยๆ
3. ธนาคารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	21 (10.8)	101 (52.1)	48 (24.7)	20 (10.3)	4 (2.1)	3.59	เห็นด้วย มาก
4. พนักงานในธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับธนาคาร	24 (12.4)	111 (57.2)	42 (21.6)	14 (7.2)	3 (1.5)	3.72	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59	เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมในด้านงานในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานในธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.72 ธนาคารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.59 ธนาคารมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ และ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ธนาคารมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.06

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก			
1. ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	22 (11.3)	93 (47.9)	48 (24.7)	25 (12.9)	6 (3.1)	3.52	เห็นด้วยมาก	
2. ธนาคารมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ของธนาคารและพนักงาน	21 (10.8)	96 (49.5)	55 (28.4)	18 (9.3)	4 (2.1)	3.58	เห็นด้วยมาก	
3. ธนาคารมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	22 (11.3)	94 (48.5)	50 (25.8)	20 (10.3)	8 (4.1)	3.53	เห็นด้วยมาก	
4. ธนาคารสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	56 (28.9)	94 (48.5)	32 (16.5)	8 (4.1)	4 (2.1)	3.98	เห็นด้วยมาก	
5. ธนาคารมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	45 (23.2)	90 (46.4)	40 (20.6)	14 (7.2)	5 (2.6)	3.80	เห็นด้วยมาก	
6. ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงา	28 (14.4)	95 (49.0)	50 (25.8)	17 (8.8)	4 (2.1)	3.65	เห็นด้วยมาก	
7. ธนาคารมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	18 (9.3)	101 (52.1)	51 (26.3)	19 (9.8)	5 (2.6)	3.56	เห็นด้วยมาก	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก			
8. ธนาคารมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เหมาะสมกับกำลังความสามารถ ของพนักงาน	28 (14.4)	108 (55.7)	41 (21.1)	11 (5.7)	6 (3.1)	3.73	เห็นด้วย มาก	
9. ธนาคารมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	32 (16.5)	107 (55.2)	35 (18.0)	15 (7.7)	5 (2.6)	3.75	เห็นด้วย มาก	
10. ธนาคารมีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	43 (22.2)	103 (53.1)	29 (14.9)	14 (7.2)	5 (2.6)	3.85	เห็นด้วย มาก	
11. ธนาคารส่งเสริมและจัดทำ กิจกรรมการสร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดี ระหว่างพนักงาน	19 (9.8)	92 (47.4)	53 (27.3)	23 (11.9)	7 (3.6)	3.48	เห็นด้วย มาก	
12. ธนาคารมีการจัดการระบบการ ให้คำปรึกษา แก่พนักงาน	18 (9.3)	81 (41.8)	56 (28.9)	30 (15.5)	9 (4.6)	3.36	เฉยๆ	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.68	เห็น ด้วย มาก	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.68 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หนาकारสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.98 หนาकारมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.85 หนาकारมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.80 หนาकारมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ค่าเฉลี่ย 3.75 หนาकारมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ลงไปในงาน ค่าเฉลี่ย 3.73 หนาकारส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.65 หนาकारมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ของหนาकारและพนักงาน อันระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ ค่าเฉลี่ย 3.58 หนาकारมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.56 หนาकारมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.53 หนาकारมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.52 หนาकारส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ หนาकारมีระบบการให้คำปรึกษา แก้ปัญหาในเรื่องงานแก่พนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.36

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉยๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	ค่าเฉลี่ย	
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	24 (12.4)	80 (41.2)	56 (28.9)	21 (10.8)	13 (6.7)	3.42	เห็นด้วย มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	22 (11.3)	95 (49.0)	52 (26.8)	17 (8.8)	8 (4.1)	3.55	เห็นด้วย มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉยๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก			
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึง ความคาดหวังในการทำงานของ พนักงานให้แก่หน่วยงาน ได้รับทราบ	24 (12.4)	119 (61.3)	38 (19.6)	11 (5.7)	2 (1.0)	3.78	เห็นด้วย มาก	
4. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและ ให้แนวทางในการทำงานแก่ พนักงาน	27 (13.9)	115 (59.3)	30 (15.5)	17 (8.8)	5 (2.6)	3.73	เห็นด้วย มาก	
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความ คิดเห็นของพนักงาน	24 (12.4)	115 (59.3)	40 (20.6)	11 (5.7)	4 (2.1)	3.74	เห็นด้วย มาก	
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่ กว้าง และถ่ายทอดให้พนักงานได้ ทราบ	26 (13.4)	114 (58.8)	38 (19.6)	13 (6.7)	3 (1.5)	3.76	เห็นด้วย มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.73	เห็น ด้วย มาก	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมในด้านภาวะผู้นำ ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.73 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ ค่าเฉลี่ย 3.78 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้

ทราบ ค่าเฉลี่ย 3.76 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.74 ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางแก่พนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.73 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.55 และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านภาพรวมขององค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
1. พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	85 (43.8)	91 (46.9)	15 (7.7)	2 (1.0)	1 (0.5)	4.32	เห็นด้วยมากที่สุด
2. พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของธนาคาร	57 (29.4)	99 (51.0)	30 (15.5)	5 (2.6)	3 (1.5)	4.04	เห็นด้วยมาก
3. พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของธนาคาร	110 (56.7)	73 (37.6)	8 (4.1)	3 (1.5)	-	4.49	เห็นด้วยมากที่สุด
4. พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	120 (61.9)	62 (32.0)	10 (5.2)	2 (1.0)	-	4.55	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม						4.48	เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.48 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ พนักงานปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป ค่าเฉลี่ย 4.55 พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของธนาคาร ค่าเฉลี่ย 4.49 และ พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร ค่าเฉลี่ย 4.32 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ พนักงานเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของธนาคาร ค่าเฉลี่ย 4.04

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ

ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.79	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.59	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.68	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.73	เห็นด้วยมาก
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	4.48	เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 13 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.68 และ ด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพัน	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ด้านองค์กร	0.9001
ด้านงาน	0.8644
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.9308
ด้านภาวะผู้นำ	0.9334
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	0.8661

จากตารางที่ 14 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านภาวะผู้นำมีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดเท่ากับ 0.9334 รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9308 ด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.9001 ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.8661 และด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.8644 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย แล การทดสอบตัวแปรด้วยวิธีค่าแจกแจงแบบที(T-TEST) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	3.79	3.80	-0.089	0.929
ด้านงาน	3.56	3.63	-0.511	0.610
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.66	3.72	-0.584	0.560
ด้านภาวะผู้นำ	3.70	3.79	-0.773	0.441

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ พบว่า เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในทุกด้าน

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุ			F-Value	Sig.
	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.83	3.72	3.79	0.727	0.485
ด้านงาน	3.66	3.49	3.65	0.861	0.425
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.72	3.62	3.73	0.492	0.612
ด้านภาวะผู้นำ	4.00	3.65	3.71	2.149	0.119

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ พบว่า อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในทุกด้าน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นต่อองค์การ	สถานภาพการสมรส			F-Value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่นๆ**		
ด้านองค์การ	3.82	3.82	3.13	3.242	0.041*
ด้านงาน	3.61	3.61	3.00	2.053	0.131
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.76	3.70	3.00	3.666	0.027*
ด้านภาวะผู้นำ	3.84	3.74	3.13	2.841	0.061

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

** สถานภาพ อื่นๆ หมายถึง พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง, หม้าย

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : สถานภาพ

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนความคิดเห็นด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ พบว่าสถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
		โสด	สมรส	อื่นๆ**
โสด	3.82	-	0.998	0.067
สมรส	3.82	-	-	0.042*
อื่นๆ*	3.13	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

** สถานภาพ อื่นๆ หมายถึง พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง, หม้าย

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรสที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่ากลุ่มสถานภาพอื่นๆ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
		โสด	สมรส	อื่นๆ**
โสด	3.76	-	0.882	0.031*
สมรส	3.70	-	-	0.036*
อื่นๆ**	3.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

** สถานภาพ อื่นๆ หมายถึง พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง, หม้าย

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มสถานภาพการสมรสที่มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มสถานภาพอื่นๆ และกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มสถานภาพอื่นๆ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ระดับการศึกษา			F-Value	Sig.
	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
ด้านองค์การ	3.67	3.84	3.54	1.345	0.263
ด้านงาน	3.74	3.58	3.31	1.166	0.314
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.56	3.69	3.77	0.493	0.612
ด้านภาวะผู้นำ	3.67	3.75	3.62	0.293	0.746

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในทุกด้าน

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุการทำงาน			F-Value	Sig.
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.69	3.88	3.78	1.096	0.336
ด้านงาน	3.55	3.56	3.70	0.447	0.640
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.63	3.72	3.68	0.261	0.771
ด้านภาวะผู้นำ	3.74	3.79	3.60	0.786	0.457

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อายุการทำงาน

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในทุกด้าน

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อัตราเงินเดือน			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 15,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.80	3.78	3.81	0.023	0.977
ด้านงาน	3.62	3.49	3.66	0.633	0.532
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.74	3.59	3.70	0.754	0.472
ด้านภาวะผู้นำ	3.81	3.63	3.73	0.900	0.408

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า อัตราเงินเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในทุกด้าน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ระดับตำแหน่ง			F-Value	Sig.
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับกลาง*	ผู้บริหารระดับสูง**		
ด้านองค์การ	3.72	3.90	4.11	2.639	0.074
ด้านงาน	3.54	3.63	3.84	1.116	0.330
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.64	3.72	3.89	1.077	0.343
ด้านภาวะผู้นำ	3.70	3.70	4.00	1.240	0.292

* ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย และหัวหน้าหน่วย

** ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการสาขา

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : ระดับตำแหน่ง

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในทุกด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจาก
ความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน จำนวน 4 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.32 เห็นด้วยมากที่สุด
พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.04 เห็นด้วยมาก
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.49 เห็นด้วยมากที่สุด
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป	4.55 เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.35 เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively disengaged)
เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged)
เปรียบเสมือน “ฝักบัวในองค์กร”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน
“ดาวเด่นในองค์กร”

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ 4.35 แสดงว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในระดับเห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” ในขณะที่เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคำถามย่อยแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และความรู้สึผูกพันเป็นอย่างมากต่อองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ และระดับเห็นด้วยมากในเรื่อง พนักงานมีความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และ การทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	4.37	4.25	1.117	0.265
พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	4.02	4.08	-0.514	0.608
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.47	4.53	-0.650	0.516
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.55	4.55	-0.005	0.996
รวม	4.47	4.49	-0.238	0.812

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ			F-Value	Sig.
	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป		
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.10	4.25	4.48	3.953	0.021*
พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.97	3.98	4.13	0.861	0.424
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.24	4.43	4.64	4.895	0.008*
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.31	4.51	4.67	3.668	0.027*
รวม	4.28	4.42	4.61	3.522	0.031*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Dependent variable : ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มอายุมีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 และอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.61 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ

ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	20-30 ปี	4.10	-	0.637	0.048*
	31-40 ปี	4.25	-	-	0.110
	41 ปีขึ้นไป	4.48	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปี ขึ้นไป
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	20-30 ปี	4.24	-	0.390	0.016*
	31-40 ปี	4.43	-	-	0.110
	41 ปีขึ้นไป	4.64	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปี ขึ้นไป
พนักงานมีความจงรักภักดี และ ปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป	20-30 ปี	4.31	-	0.365	0.036*
	31-40 ปี	4.51	-	-	0.271
	41 ปีขึ้นไป	4.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพการสมรส			F-Value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่นๆ**		
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.24	4.39	3.63	4.942	0.008*
พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.05	4.07	3.38	2.732	0.068
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.45	4.53	4.00	2.701	0.070
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.50	3.58	4.13	2.047	0.132
รวม	4.45	4.52	3.88	3.969	0.020*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

** สถานภาพ อื่นๆ หมายถึง พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง, หม้าย

Dependent variable : ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : สถานภาพ

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.45 สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.52 และสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพการสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพการสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาพรวม	สถานภาพ การสมรส	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			โสด	สมรส	อื่นๆ**
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมาก กับองค์กร	โสด	4.24	-	0.502	0.079
	สมรส	4.39	-	-	0.012*
	อื่นๆ**	3.63	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

** สถานภาพ อื่นๆ หมายถึง พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง, หม้าย

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา			F-Value	Sig.
	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.11	4.36	4.38	1.447	0.238
พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.89	4.07	4.00	0.567	0.568
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.33	4.53	4.38	1.267	0.284
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.41	4.58	4.46	0.925	0.398
รวม	4.33	4.51	4.38	1.040	0.355

Dependent variable : ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อคำถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุการทำงาน			F-Value	Sig.
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป		
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.08	4.46	4.42	6.372	0.002*
พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.92	4.09	4.13	1.010	0.366
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.31	4.63	4.50	4.719	0.010*
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.40	4.65	4.55	2.925	0.056
รวม	4.31	4.58	4.53	3.673	0.027*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Dependent variable : ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : อายุการทำงาน

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มอายุการทำงานมีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 พนักงานที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.58 และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.53 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร และด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาพรวม	อายุการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่าง มากกับองค์กร	1-10 ปี	4.08	-	0.003*	0.044*
	11-20 ปี	4.46	-	-	0.964
	21 ปีขึ้นไป	4.42	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-10 ปี

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ภาพรวม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	1-10 ปี	4.31	-	0.010*	0.331
	11-20 ปี	4.63	-	-	0.572
	21 ปีขึ้นไป	4.50	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-10 ปี

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 15,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป		
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.20	4.40	4.45	2.315	0.101
พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.01	4.03	4.11	0.199	0.820
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.39	4.60	4.53	1.982	0.141
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.49	4.63	4.53	0.950	0.388
รวม	4.38	4.56	4.55	1.736	0.179

Dependent variable : ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : อัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อคำถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่ง			F-Value	Sig.
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับสูง		
พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.24	4.53	4.53	3.502	0.302
พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.98	4.15	4.26	1.416	0.245
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.39	4.80	4.58	6.518	0.002*
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.45	4.85	4.58	6.243	0.002*
รวม	4.38	4.75	4.63	6.013	0.003*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Dependent variable : ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : ระดับตำแหน่ง

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าพนักงานแต่ละระดับตำแหน่งการทำงานมีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 ผู้บริหารระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.78 และผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.63 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาพรวม	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเท ร่างกาย แรงใจอย่างเต็มที่ใน การทำงาน เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	4.39	-	0.002*	0.490
	ผู้บริหารระดับกลาง	4.80	-	-	0.461
	ผู้บริหารระดับสูง	4.58	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่อยู่ในระดับผู้บริหารระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มากกว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาพรวม	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
พนักงานมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรง กล้าต่อกรเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	4.45	-	0.002*	0.711
	ผู้บริหารระดับกลาง	4.85	-	-	0.303
	ผู้บริหารระดับสูง	4.58	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อกรเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่อยู่ในระดับผู้บริหารระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อกรเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มากกว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันโดยภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.153	1.754	0.081	0.532	0.283
ด้านงาน	0.051	0.695	0.488		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.173	2.057	0.041*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.135	1.942	0.054		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

a Predictors: (Constant), ด้านองค์กร,ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านงาน

จากตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.532 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 28.30 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 71.70 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากค่าความน่าเชื่อถือทางสถิติในการทดสอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(B = 0.173) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%