

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อองค์กร ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ จำนวน 190 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ข้อมูลที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการศึกษา ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	77	40.5
หญิง	113	59.5
รวม	190	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.5 และเพศชาย ร้อยละ 40.5

**ตารางที่ 2** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	43	22.6
31 - 40 ปี	69	36.3
41 - 50 ปี	46	24.2
มากกว่า 50 ปี	32	16.8
รวม	190	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.2 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 และ อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	4	2.1
อนุปริญญา	4	2.1
ปริญญาตรี	157	82.6
ปริญญาโท	25	13.2
รวม	190	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.6 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 13.2 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา และระดับอนุปริญญา ร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1- 5 ปี	42	22.1
6 - 10 ปี	10	5.3
11 - 15 ปี	61	32.1
16 - 20 ปี	35	18.4
21 - 25 ปี	17	8.9
มากกว่า 25 ปี	25	13.2
รวม	190	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21- 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	0.5
10,001 - 15,000 บาท	42	22.1
15,001 - 20,000 บาท	41	21.6
20,001 - 25,000 บาท	40	21.1
25,001 - 30,000 บาท	20	10.5
30,001 - 35,000 บาท	18	9.5
35,001 - 40,000 บาท	15	7.9
40,001 - 45,000 บาท	2	1.1
45,001 - 50,000 บาท	-	-
50,001 บาทขึ้นไป	11	5.8
รวม	190	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีระดับรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมาคือระดับรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.6 ระดับรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระดับรายได้ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.5 ระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.5 ระดับรายได้ระหว่าง 35,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.9 และระดับรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน**

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 7	9	4.7
พนักงานระดับ 7 - 9	57	30.0
พนักงานระดับ 10 - 11	76	40.0
พนักงานอาวุโส	36	19.0
พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ	3	1.6
พนักงานระดับผู้จัดการ	9	4.7
รวม	190	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ได้แก่ พนักงานระดับ 10 - 11 คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือพนักงานระดับ 7 – 9 คิดเป็นร้อยละ 30.0 พนักงานระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 19.0 พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 7 และพนักงานระดับผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 4.7 และพนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 1.6

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม**

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมโดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์การ**

ความคิดเห็นต่อองค์การ ของพนักงานด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
1. ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน	20 (10.5)	128 (67.4)	28 (14.7)	14 (7.4)	- -	3.81	เห็นด้วยมาก
2. ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	12 (6.3)	120 (63.2)	36 (18.9)	20 (10.5)	2 (1.1)	3.63	เห็นด้วยมาก
3. ธนาคารมีการเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	15 (7.9)	48 (25.3)	73 (38.4)	38 (20.0)	16 (8.4)	3.04	เฉย ๆ
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคาร	16 (8.4)	80 (42.1)	68 (35.8)	23 (12.1)	3 (1.6)	3.44	เห็นด้วยมาก
5. ธนาคารมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	25 (13.2)	104 (54.7)	46 (24.2)	13 (6.8)	2 (1.1)	3.72	เห็นด้วยมาก
6. ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน	16 (8.4)	86 (45.3)	65 (34.2)	22 (11.6)	1 (0.5)	3.49	เห็นด้วยมาก
7. ธนาคารมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนที่พนักงานทำผิด	32 (16.8)	119 (62.6)	30 (15.8)	6 (3.2)	3 (1.6)	3.90	เห็นด้วยมาก
8. ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ	22 (11.6)	102 (53.7)	42 (22.1)	20 (10.5)	4 (2.1)	3.62	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>						<b>3.58</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

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 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม ในองค์ประกอบด้านองค์การในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.58 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนที่พนักงานทำผิดมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.81 ธนาคารมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.72 ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.63 ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.62 ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.49 และนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเฉย ๆ ได้แก่ ธนาคารมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.04 ตามลำดับ

**ตารางที่ 8** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ ของพนักงานด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
1. ธนาคารมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	13 (6.8)	63 (33.2)	64 (33.7)	40 (21.1)	10 (5.3)	3.15	เฉย ๆ
2. ธนาคารมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	10 (5.3)	50 (26.3)	88 (46.3)	34 (17.9)	8 (4.2)	3.11	เฉย ๆ
3. ธนาคารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	10 (5.3)	63 (33.2)	77 (40.5)	33 (17.4)	7 (3.7)	3.19	เฉย ๆ
4. พนักงานในธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับธนาคาร	13 (6.8)	76 (40.0)	70 (36.8)	27 (14.2)	4 (2.1)	3.35	เฉย ๆ
<b>รวม</b>						<b>3.20</b>	<b>เฉย ๆ</b>

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 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม ในองค์ประกอบด้านงานในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.20 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเฉย ๆ ทุกปัจจัย ได้แก่ นโยบายพนักงานในธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.35 ธนาคารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.19 ธนาคารมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.15 และธนาคารมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.11 ตามลำดับ



**ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
1. ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	12 (6.3)	59 (31.1)	76 (40.0)	36 (18.9)	7 (3.7)	3.17	เฉย ๆ
2. ธนาคารมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ของธนาคารและพนักงาน อันระบุไว้ถึง ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ที่จำเป็นต่องานนั้นๆ	7 (3.7)	79 (41.6)	80 (42.1)	18 (9.5)	6 (3.2)	3.33	เฉย ๆ
3. องค์การมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	12 (6.3)	72 (37.9)	68 (35.8)	25 (13.2)	13 (6.8)	3.24	เฉย ๆ
4. ธนาคารสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	22 (11.6)	69 (36.3)	67 (35.3)	23 (12.1)	9 (4.7)	3.38	เฉย ๆ
5. ธนาคารมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	12 (6.3)	54 (28.4)	76 (40.0)	32 (16.8)	16 (8.4)	3.07	เฉย ๆ
6. ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	13 (6.8)	74 (38.9)	60 (31.6)	28 (14.7)	15 (7.9)	3.22	เฉย ๆ
7. ธนาคารมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	18 (9.5)	78 (41.1)	63 (33.2)	21 (11.1)	10 (5.3)	3.38	เฉย ๆ
8. ธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ลงไปในงาน	6 (3.2)	39 (20.5)	70 (36.8)	47 (24.7)	28 (14.7)	2.73	เฉย ๆ
9. ธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	6 (3.2)	27 (14.2)	47 (24.7)	73 (38.4)	37 (19.5)	2.43	เห็นด้วยน้อย
10. ธนาคารมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	9 (4.7)	53 (27.9)	91 (47.9)	25 (13.2)	12 (6.3)	3.12	เฉย ๆ
11. ธนาคารส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	6 (3.2)	51 (26.8)	87 (45.8)	32 (16.8)	14 (7.4)	3.02	เฉย ๆ
12. ธนาคารมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา แก่พนักงาน	4 (2.1)	37 (19.5)	79 (41.6)	49 (25.8)	21 (11.1)	2.76	เฉย ๆ
<b>รวม</b>						<b>3.07</b>	<b>เฉย ๆ</b>

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 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม ในองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.07 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเฉย ๆ ได้แก่ ธนาคารสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.38 ธนาคารมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.38 ธนาคารมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ของธนาคารและพนักงาน อันระบุนำไปถึง ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ ค่าเฉลี่ย 3.33 องค์การมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.24 ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.22 ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.17 ธนาคารมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.12 ธนาคารมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.07 ธนาคารส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.02 ธนาคารมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ค่าเฉลี่ย 2.76 และธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ลงไปในงาน ค่าเฉลี่ย 2.73 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ค่าเฉลี่ย 2.43 ตามลำดับ

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด		
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	23 (12.1)	57 (30.0)	65 (34.2)	27 (14.2)	18 (9.5)	3.21	เฉย ๆ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8 (4.2)	75 (39.5)	59 (31.1)	32 (16.8)	16 (8.4)	3.14	เฉย ๆ
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ	20 (10.5)	73 (38.4)	70 (36.8)	17 (8.9)	10 (5.3)	3.40	เฉย ๆ
4. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทาง	13 (6.8)	87 (45.8)	63 (33.2)	17 (8.9)	10 (5.3)	3.40	เฉย ๆ
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	17 (8.9)	58 (30.5)	65 (34.2)	34 (17.9)	16 (8.4)	3.14	เฉย ๆ
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ	16 (8.4)	74 (38.9)	65 (34.2)	21 (11.1)	14 (7.4)	3.30	เฉย ๆ
<b>รวม</b>						<b>3.26</b>	<b>เฉย ๆ</b>

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 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.26 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเฉย ๆ ทุกข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ค่าเฉลี่ย 3.40 และ ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.40 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ ค่าเฉลี่ย 3.30 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.21 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.14 และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ

ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
1. ท่านเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	23 (12.1)	102 (53.7)	48 (25.3)	13 (6.8)	4 (2.1)	3.67	เห็นด้วยมาก
2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อธนาคาร	33 (17.4)	110 (57.9)	35 (18.4)	8 (4.2)	4 (2.1)	3.84	เห็นด้วยมาก
3. ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป	32 (16.8)	100 (52.6)	38 (20.0)	15 (7.9)	5 (2.6)	3.73	เห็นด้วยมาก
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	27 (14.2)	102 (53.7)	40 (21.1)	11 (5.8)	10 (5.3)	3.66	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>						<b>3.78</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

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 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.78 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัย ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.84 ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.73 ท่านเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.67 และ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

**ตารางที่ 12** แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.58	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.20	เฉย ๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.07	เฉย ๆ
ด้านภาวะผู้นำ	3.26	เฉย ๆ
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	3.78	เห็นด้วยมาก

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 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การมากที่สุด ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ระดับเฉย ๆ ค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านงานระดับเฉย ๆ ค่าเฉลี่ย 3.20 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับเฉย ๆ ค่าเฉลี่ย 3.07 ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพัน	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
ด้านองค์กร	0.8848
ด้านงาน	0.8702
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.9471
ด้านภาวะผู้นำ	0.9373
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	0.9273

จากตารางที่ 13 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดเท่ากับ 0.9471 รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ค่าความเชื่อมั่น 0.9373 ด้านองค์กร ค่าความเชื่อมั่น 0.8848 และด้านงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.8702 ตามลำดับ ส่วนด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ค่าความเชื่อมั่น 0.9273 แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

**ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อองค์กร ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ**

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 14** แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	3.73	3.65	0.765	0.445
ด้านงาน	3.31	3.31	0.017	0.987
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.05	3.13	-0.646	0.519
ด้านภาวะผู้นำ	3.19	3.38	-1.359	0.176

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกด้าน



**ตารางที่ 15** แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุ				F-Value	Sig.
	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี		
ด้านองค์กร	3.72	3.67	3.61	3.75	0.304	0.823
ด้านงาน	3.56	3.20	3.22	3.34	2.054	0.108
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.49	2.97	2.91	3.13	4.563	0.004*
ด้านภาวะผู้นำ	3.77	3.10	3.13	3.38	5.677	0.001*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่าอายุมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนความคิดเห็นด้านองค์กร และด้านงาน พบว่าอายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

**ตารางที่ 16** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20 - 30 ปี	3.49	-	0.52 0.017*	0.58 0.014*	0.36 0.314
31 - 40 ปี	2.97	-	-	0.06 0.987	0.15 0.857
41 - 50 ปี	2.91	-	-	-	0.21 0.740
มากกว่า 50 ปี	3.13	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี และ กลุ่มอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี

**ตารางที่ 17** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านภาวะผู้นำจำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20 - 30 ปี	3.77	-	0.67 0.003*	0.64 0.012*	0.39 0.319
31 - 40 ปี	3.10	-	-	0.03 0.999	0.27 0.564
41 - 50 ปี	3.13	-	-	-	0.24 0.703
มากกว่า 50 ปี	3.38	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำจำแนกตามปัจจัยอายุเป็นรายคู่ พบว่าแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี และกลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ระดับการศึกษา		T-Value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี	ปริญญาโท		
ด้านองค์การ	3.67	3.72	-0.306	0.760
ด้านงาน	3.32	3.24	0.473	0.637
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.12	3.00	0.634	0.527
ด้านภาวะผู้นำ	3.33	3.12	1.073	0.285

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

**ตารางที่ 19** แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			F-Value	Sig.
	1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.73	3.61	3.76	0.800	0.451
ด้านงาน	3.52	3.21	3.29	2.623	0.075
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.46	2.98	2.93	7.018	0.001*
ด้านภาวะผู้นำ	3.65	3.09	3.36	6.617	0.002*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านองค์การ และด้านงาน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

**ตารางที่ 20** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1 - 10 ปี	3.46	-	0.48 0.003*	0.53 0.008*
11 - 20 ปี	2.98	-	-	0.05 0.946
21 ปีขึ้นไป	2.93	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ามีกลุ่มอายุที่มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 21** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านภาวะผู้นำจําแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1 - 10 ปี	3.65	-	0.56 0.002*	0.30 0.286
11 - 20 ปี	3.09	-	-	0.26 0.289
21 ปีขึ้นไป	3.36	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำจําแนกตามปัจจัยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ามีกลุ่มอายุที่มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลา 11 - 20 ปี

**ตารางที่ 22** แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 20,001 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.74	3.48	3.83	3.573	0.030*
ด้านงาน	3.42	3.02	3.50	6.442	0.002*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.24	2.87	3.15	3.589	0.030*
ด้านภาวะผู้นำ	3.43	3.05	3.41	3.416	0.035*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าอัตราเงินเดือนมีผลความคิดเห็นต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกด้าน



ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		ต่ำกว่า 20,001 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.74	-	0.25 0.107	0.09 0.795
20,001 - 30,000 บาท	3.48	-	-	0.34* 0.050
30,001 บาท ขึ้นไป	3.83	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือนในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท

**ตารางที่ 24** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน  
ด้านงานจำแนกตามปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		ต่ำกว่า 20,001 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.42	-	0.40 0.011*	0.08 0.843
20,001 - 30,000 บาท	3.02	-	-	0.48 0.007*
30,001 บาท ขึ้นไป	3.50	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน  
ด้านงานจำแนกตามอัตราเงินเดือนในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นต่อ  
องค์การในด้านงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่  
มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงานมากกว่ากลุ่มที่มี  
อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท และ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความ  
คิดเห็นต่อองค์การในด้านงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท

**ตารางที่ 25** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		ต่ำกว่า 20,001 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.24	-	0.37 0.033*	0.09 0.854
20,001 - 30,000 บาท	2.87	-	-	0.29 0.220
30,001 บาท ขึ้นไป	3.15	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอัตราเงินเดือนในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท

**ตารางที่ 26** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านภาวะผู้นำจำแนกตามปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		ต่ำกว่า 20,001 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.43	-	0.38 0.049*	0.02 0.996
20,001 - 30,000 บาท	3.05	-	-	0.36 0.132
30,001 บาท ขึ้นไป	3.41	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำจำแนกตามอัตราเงินเดือนในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท และ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท

**ตารางที่ 27** แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน ระดับต่ำกว่า ระดับ 10	พนักงาน ระดับ 10 - 11	พนักงาน ระดับอาวุโส ขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.70	3.53	3.90	4.056	0.019*
ด้านงาน	3.42	3.05	3.56	7.495	0.001*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.30	2.80	3.29	8.456	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.55	3.04	3.40	5.859	0.003*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

Independent variable : ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

**ตารางที่ 28** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ใน  
ด้านองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		พนักงานระดับ ต่ำกว่าระดับ 10	พนักงานระดับ 10 - 11	พนักงานระดับ อาวุโสขึ้นไป
พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10	3.70	-	0.17 0.359	0.20 0.335
พนักงานระดับ 10 - 11	3.53	-	-	0.37* 0.019
พนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป	3.90	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน  
ด้านองค์การจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์การใน  
ด้านองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงาน  
ระดับอาวุโสขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่าพนักงานระดับ 10 -

11

**ตารางที่ 29** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ใน  
ด้านงานจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		พนักงานระดับ ต่ำกว่าระดับ 10	พนักงานระดับ 10 - 11	พนักงานระดับ อาวุโสขึ้นไป
พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10	3.42	-	0.37 0.018*	0.14 0.642
พนักงานระดับ 10 - 11	3.05	-	-	0.51 0.002*
พนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป	3.56	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน  
ด้านงานจำแนกตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นต่อ  
องค์การในด้านงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่ม  
พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงานมากกว่าพนักงานระดับ  
10 - 11 และ กลุ่มพนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงาน  
มากกว่าพนักงานระดับ 10 - 11

**ตารางที่ 30** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10	พนักงานระดับ 10 - 11	พนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป
พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10	3.30	-	0.50 0.002*	0.01 0.997
พนักงานระดับ 10 - 11	2.80	-	-	0.49 0.006*
พนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป	3.29	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานระดับ 10 - 11 และ กลุ่มพนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานระดับ 10 -



**ตารางที่ 31** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านภาวะผู้นำจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10	พนักงานระดับ 10 - 11	พนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป
พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10	3.55	-	0.51 0.005*	0.15 0.684
พนักงานระดับ 10 - 11	3.04	-	-	0.36 0.104
พนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป	3.40	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานระดับ 10 - 11

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากค่าเฉลี่ยความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 4 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### ตารางที่ 32 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านภาพรวมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย / ระดับความคิดเห็น
มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.67 เห็นด้วยมาก
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	3.84 เห็นด้วยมาก
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.73 เห็นด้วยมาก
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	3.66 เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b> เห็นด้วยมาก

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 32 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน วิชาการกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กร เท่ากับ 3.78 แสดงว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” และหากพิจารณาในข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรียงจากมาก ไปน้อยคือ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.84 มี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.73 มีความ เชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.67 และมีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมาก กับองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มี อิทธิพลต่อระดับผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และ การทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจง แบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) โดยมีผลการ วิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามเพศ**

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.52	3.77	-1.988	0.047
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กร	3.79	3.86	-0.530	0.597
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	3.70	3.75	-0.372	0.710
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	3.65	3.66	-0.100	0.921
รวม	3.74	3.81	-0.584	0.560

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถาม พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

**ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุ**

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ				F-Value	Sig.
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี		
มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.77	3.64	3.59	3.72	0.394	0.757
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	3.81	3.75	3.89	3.94	0.443	0.722
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.77	3.71	3.67	3.81	0.173	0.914
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	3.65	3.64	3.61	3.78	0.219	0.883
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>3.75</b>	<b>3.70</b>	<b>3.91</b>	<b>0.462</b>	<b>0.709</b>

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มอายุ 20 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.84 กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.75 กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.70 และ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถาม พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ทุกข้อ

**ตารางที่ 35** แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา		T-Value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี	ปริญญาโท		
มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.65	3.76	-0.574	0.567
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ใน การทำงานเพื่อองค์กร	3.83	3.84	-0.053	0.957
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป	3.75	3.64	0.531	0.596
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	3.68	3.52	-0.760	0.448
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>3.80</b>	<b>-0.099</b>	<b>0.921</b>

จากตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน  
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพัน  
โดยรวมต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับ  
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.78 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน  
ระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถาม  
พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  
0.05

**ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			F-Value	Sig.
	1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป		
มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.75	3.63	3.67	0.358	0.699
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	3.85	3.78	3.93	0.453	0.636
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.77	3.67	3.83	0.532	0.588
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	3.69	3.60	3.74	0.32	0.727
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>3.70</b>	<b>3.88</b>	<b>0.992</b>	<b>0.373</b>

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

Independent variable : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.87 กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.70 กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถาม พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกคำถาม

**ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน**

ความผูกพันต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 20,001 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป		
มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.71	3.52	3.78	1.484	0.229
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	3.79	3.75	4.02	1.582	0.208
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.75	3.57	3.91	1.877	0.156
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	3.65	3.52	3.85	1.519	0.222
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>3.62</b>	<b>3.98</b>	<b>2.832</b>	<b>0.095</b>

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 20,001 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.80 พนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.62 และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถาม พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกคำถาม

**ตารางที่ 38** แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน ระดับต่ำ กว่า ระดับ 10	พนักงาน ระดับ 10 - 11	พนักงาน ระดับ อาวุโส ขึ้นไป		
มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.71	3.47	3.92	4.221	0.016*
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ใน การทำงานเพื่อองค์กร	3.80	3.67	4.13	4.472	0.013*
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป	3.76	3.54	4.00	3.805	0.024*
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	3.68	3.46	3.94	3.67	0.027*
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>3.57</b>	<b>4.08</b>	<b>5.745</b>	<b>0.004*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

Independent variable : ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน  
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีความผูกพัน  
โดยรวมต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ ต่ำกว่า  
ระดับ 10 มีค่าเฉลี่ย 3.82 พนักงานระดับ 10 – 11 มีค่าเฉลี่ย 3.57 และพนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป มี  
ค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี  
ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ทุกคำถาม



**ตารางที่ 39** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		พนักงานระดับ ต่ำกว่าระดับ 10	พนักงาน ระดับ 10 - 11	พนักงานระดับ อาวุโสขึ้นไป
พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 10	3.82	-	0.25 0.201	0.27 0.248
พนักงานระดับ 10 - 11	3.57	-	-	0.52 0.004*
พนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป	4.08	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย  
ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานระดับ 10 – 11

**ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม**

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม**

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	ความผูกพันโดยภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.342	3.992	0.000*	0.698	0.487
ด้านงาน	0.037	0.428	0.669		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.094	1.093	0.276		
ด้านภาวะผู้นำ	0.360	5.043	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.698 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 48.70 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 51.30 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า องค์ประกอบด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนองค์ประกอบด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.360) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (B = 0.342)