

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารกสิกรไทย เขต 32 จากกลุ่มตัวอย่าง 125 ราย ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง (ตารางที่ 1 – 6)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน)

##### จำกัด เขต 32

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน (ตารางที่ 7 - 13 )

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 14 - 20)

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน)

##### จำกัด เขต 32

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 (ตารางที่ 21)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 22 - 27)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ และภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 28)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	52.0
หญิง	60	48.0
รวม	125	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	49	39.2
31 – 40 ปี	37	29.6
41 ปีขึ้นไป	39	31.2
รวม	125	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา	10	8.0
ปริญญาตรี	103	82.4
สูงกว่าปริญญาตรี	12	9.6
รวม	125	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และมีระดับการศึกษานุปริญญา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในธนาคารกสิกรไทย

อายุการทำงานในธนาคารกสิกรไทย	จำนวน	ร้อยละ
1 – 10 ปี	48	38.4
11 – 20 ปี	46	36.8
21 ปีขึ้นไป	31	24.8
รวม	125	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในธนาคารกสิกรไทยระหว่าง 1 – 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือมีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และมีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน จากธนาคารกสิกรไทย

เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนจากธนาคารกสิกรไทย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	66	52.8
20,001 – 35,000 บาท	26	20.8
35,001 บาทขึ้นไป	33	26.4
<b>รวม</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมาคือมีเงินเดือนระหว่าง 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และมีเงินเดือนระหว่าง 20,001-35,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานชั้นต้น	60	48.0
พนักงานชั้นกลาง - ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	42	33.6
หัวหน้าส่วนขึ้นไป	23	18.4
<b>รวม</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานชั้นต้น จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาคือมีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานชั้นกลาง - ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และมีระดับตำแหน่งเป็นหัวหน้าส่วนขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด

เขต 32

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านองค์การ

ด้านองค์การ	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านองค์การ					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับสาขาอย่าง ชัดเจน	34 27.2	85 68.0	5 4.0	1 0.8	0 0.0	4.22 เห็นด้วย มากที่สุด
ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อ สื่อสารกับพนักงานได้อย่าง สะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	38 30.4	69 55.2	14 11.2	4 3.2	0 0.0	4.13 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการเปิดโอกาสให้ พนักงานแสดงความคิดเห็นและ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	19 15.2	67 53.6	29 23.2	10 8.0	0 0.0	3.76 เห็นด้วยมาก
นโยบายและกลยุทธ์ของสาขามี ความสอดคล้องและเชื่อมโยงมา จากนโยบายและกลยุทธ์ของ ธนาคาร	23 18.4	84 67.2	14 11.2	4 3.2	0 0.0	4.01 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการจัดระบบวิธีการ ทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมี เกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	36 28.8	77 61.6	6 4.8	6 4.8	0 0.0	4.14 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 7 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านองค์กร

ด้านองค์กร	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านองค์กร					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานเหมาะสมและปลอดภัย ให้กับพนักงาน	39 31.2	67 53.6	18 14.4	1 0.8	0 0.0	4.15 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงาน อย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ พนักงาน	33 26.4	78 62.4	12 9.6	2 1.6	0 0.0	4.14 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	44 35.2	61 48.8	15 12.0	5 4.0	0 0.0	4.15 เห็นด้วยมาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.09</b>
<b>ความหมาย</b>						<b>เห็นด้วยมาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.09) และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเพียงปัจจัยเดียว คือ ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับสาขาอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกปัจจัย



ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านงาน

ด้านงาน	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ธนาคารมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	20 16.0	66 52.8	34 27.2	5 4.0	0 0.0	3.81 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	24 19.2	64 51.2	31 24.8	6 4.8	0 0.0	3.85 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน	15 12.0	73 58.4	32 25.6	53 4.0	0 0.0	3.78 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	24 19.2	75 60.0	20 16.0	63 4.8	0 0.0	3.94 เห็นด้วยมาก
						<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b> <b>3.84</b>
						<b>ความหมาย</b> <b>เห็นด้วยมาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.84) และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละปีจ้จยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปีจ้จย

**ตารางที่ 9** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกตำแหน่ง	27 21.6	65 52.0	25 25.0	6 4.8	2 1.6	3.87 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการกำหนดและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	15 12.0	77 61.6	25 25.0	7 5.6	1 0.8	3.78 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและการจ่ายค่าตอบแทน	23 18.4	69 52.2	26 20.8	6 4.8	1 0.8	3.86 เห็นด้วยมาก
ธนาคารสามารถทำให้พนักงานรู้สึก ว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	21 16.8	55 44.0	36 24.8	12 9.6	1 0.8	3.66 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	27 21.6	53 42.4	35 28.0	9 7.2	1 0.8	3.77 เห็นด้วยมาก
ธนาคารส่งเสริมให้พนักงาน ได้มี โอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งที่ดีขึ้น	30 24.0	60 48.0	23 18.4	10 8.0	2 1.6	3.85 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับพนักงานตามความเหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบ	25 20.0	77 61.6	12 9.6	11 8.8	0 0.0	3.93 เห็นด้วยมาก



ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกตำแหน่ง	27 21.6	65 52.0	25 25.0	6 4.8	2 1.6	3.87 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	20 16.0	59 40.2	31 26.8	13 10.4	2 1.6	3.66 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	20 16.0	56 44.8	33 26.4	14 11.2	2 1.6	3.62 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	30 24.0	55 44.0	26 20.8	8 6.4	6 4.8	3.76 เห็นด้วยมาก
ธนาคารส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	23 18.4	63 50.4	32 25.6	5 4.0	2 1.6	3.80 เห็นด้วยมาก
ธนาคารมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา แก้ปัญหาในเรื่องงานของพนักงานได้	21 16.8	65 52.0	30 24.0	9 7.2	0 0.0	3.78 เห็นด้วยมาก
						<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>
						<b>3.78</b>
						<b>ความหมาย</b>
						<b>เห็นด้วยมาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละปีก็ขยับพบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกปี



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรด้านการภาวะผู้นำ					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการ ประเมิน (Feedback) ให้ได้ รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	46 36.8	62 49.6	13 10.4	2 1.6	2 1.6	4.18 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แก่พนักงานทุกคน	38 30.4	62 49.6	13 14.4	6 4.8	1 0.8	4.04 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึง ความคาดหวังในการทำงานให้ พนักงานได้รับทราบ	40 32.00	70 56.0	12 9.6	2 1.6	1 0.8	4.17 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงาน	36 28.8	68 54.4	16 12.8	4 3.2	1 0.8	4.07 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความ คิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมี เหตุผลและเป็นธรรม	35 28.0	65 52.0	18 14.4	5 4.0	2 1.6	4.01 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ	39 31.2	69 55.2	13 10.4	3 2.4	1 0.8	4.14 เห็นด้วยมาก
					<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.10</b>
					<b>ความหมาย</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละปีก็ขยับน้อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปีจ้ะ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันในภาพรวม	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	39 31.2	71 51.8	13 14.4	0 0.0	2 1.6	4.16 เห็นด้วยมาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	46 36.8	68 56.4	11 8.8	0 0.0	0 0.0	4.28 เห็นด้วยมากที่สุด
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของธนาคาร	51 40.8	66 52.8	6 4.1	2 1.6	0 0.0	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	58 46.4	57 45.6	10 8.0	0 0.0	0 0.0	4.38 เห็นด้วยมากที่สุด
ความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	52 41.6	55 44.4	18 14.4	0 0.0	0 0.0	4.27 เห็นด้วยมากที่สุด
ธนาคารเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่พนักงานเลือกทำงาน	70 56.0	41 32.8	10 8.0	4 3.2	0 0.0	4.38 เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.30</b>
<b>ความหมาย</b>						<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30) และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเพียงปัจจัยเดียวคือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.16) ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	4.02	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.75	เห็นด้วยมาก
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.76	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	4.15	เห็นด้วยมาก
ด้านความผูกพันในภาพรวม	4.30	เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ  
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก  
 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 เป็นการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.02) ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ



ตารางที่ 13 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน

ความผูกพัน	Reliability( $\alpha$ )
ด้านองค์การ	0.835
ด้านงาน	0.803
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.928
ด้านภาวะผู้นำ	0.944
ด้านผูกพันในภาพรวม	0.914

จากตารางที่ 13 เป็นการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha  $\alpha$ ) มากกว่า 0.80 และข้อคำถามด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha  $\alpha$ ) มากกว่า 0.90 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามรวมมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง ถือว่ายอมรับได้ (Acceptable) ดังนั้นจึงถือว่าแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การนี้มีความน่าเชื่อถือในระดับดีมาก

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และระดับความผูกพันต่อองค์การใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบความผูกพันแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		T-Test (T)	Sig.T
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์กร	4.23	3.93	2.958	0.064
ด้านงาน	3.93	3.75	0.504	0.615
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.82	3.73	0.465	0.643
ด้านภาวะผู้นำ	4.18	4.02	0.840	0.402

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเพศ

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่าปัจจัยด้านเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 ในทุกด้าน

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	อายุ			F-Test (F)	Sig.F
	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	4.02	4.10	4.17	1.258	0.288
ด้านงาน	3.71	4.01	3.85	1.045	0.355
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.82	3.72	3.78	0.029	0.749
ด้านภาวะผู้นำ	4.13	4.09	4.09	0.289	0.750

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มอายุต่างก็มีค่าเฉลี่ยของความระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 ในทุกด้าน

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามการศึกษา

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	การศึกษา			F-test (F)	Sig.F
	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	4.02	4.07	4.16	0.356	0.701
ด้านงาน	4.03	3.85	3.67	0.539	0.585
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.52	3.80	3.82	0.585	0.559
ด้านภาวะผู้นำ	4.12	4.09	4.18	0.114	0.893

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความระดับความคิดเห็นต่อองค์การประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่า ปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 ในทุกด้าน

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	อายุงาน			F-test (F)	Sig.F
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	4.04	4.10	4.15	0.503	0.606
ด้านงาน	3.72	4.03	3.77	1.715	0.184
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.84	3.73	3.75	0.298	0.743
ด้านภาวะผู้นำ	4.15	4.12	3.99	0.761	0.469

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุงาน

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความระดับความคิดเห็นต่อองค์การประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 ในทุกด้าน

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	อัตราเงินเดือน			F-test (F)	Sig.F
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001-35,000 บาท	ตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	4.05	4.11	4.17	0.484	0.617
ด้านงาน	3.79	4.01	3.74	2.191	0.116
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.76	3.85	3.73	0.157	0.855
ด้านภาวะผู้นำ	4.15	4.06	4.04	0.535	0.587

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความระดับความคิดเห็นต่อองค์การประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 ในทุกด้าน

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ตำแหน่งงาน			F-test (F)	Sig.F
	พนักงาน ขั้นต้น	พนักงานชั้นกลาง- ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	หัวหน้าส่วน ขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	4.03	4.22	3.99	2.389	0.096
ด้านงาน	3.78	4.02	3.68	3.667	0.028*
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.77	3.89	3.60	0.870	0.421
ด้านภาวะผู้นำ	4.07	4.23	3.94	1.390	0.253

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความระดับความคิดเห็นต่อองค์การประกอบความผูกพันในด้านองค์การ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่ด้านงานพบว่าระดับตำแหน่งงานส่งผลให้ระดับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นปัจจัยด้านตำแหน่งงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การเฉพาะด้านงาน



ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านงาน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย / (Sig.)		
		พนักงาน ขั้นต้น	พนักงานชั้นกลาง - ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	หัวหน้าส่วน ขึ้นไป
พนักงานขั้นต้น	3.78	-	0.23 (0.167)	0.17 (0.507)
พนักงานชั้นกลาง - ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	4.02	-	-	0.40 (0.039)*
หัวหน้าส่วนขึ้นไป	3.68	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านงาน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วนขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและพนักงานขั้นต้น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำนวน 6 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	4.16
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.28
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป	4.33
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	4.38
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.27
ธนาคารเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.38
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเปรียบเสมือน

“แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ใส่ใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน

“ผีดิบในองค์กร” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน

“ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee)

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.30 และมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยทุกคำถามในระดับเห็นด้วยมาก

### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	เพศ		T-test (T)	Sig. T
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	4.31	4.00	2.385	0.060
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.40	4.15	2.302	0.352
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป	4.45	4.20	2.164	0.537
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	4.46	4.30	1.433	0.946
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.43	4.10	2.706	0.902
ธนาคารเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.52	4.23	1.842	0.166
รวม	4.43	4.16	2.550	0.873

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเพศ

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามระดับอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	อายุ			F-test (F)	Sig. F
	20-30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	4.08	4.24	4.18	0.527	0.592
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.20	4.35	4.31	0.654	0.522
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป	4.31	4.38	4.31	0.158	0.854
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	4.39	4.43	4.33	0.232	0.793
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.29	4.27	4.26	0.019	0.981
ธนาคารเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.43	4.43	4.28	0.371	0.691
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>4.35</b>	<b>4.28</b>	<b>0.188</b>	<b>0.829</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามระดับอายุพบว่า โดยรวมพนักงานที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	การศึกษา			F-test (F)	Sig. F
	อนุ ปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	4.30	4.13	4.33	0.622	0.539
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.40	4.27	4.25	0.210	0.811
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการ เป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป	4.20	4.35	4.25	0.339	0.713
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	4.30	4.39	4.42	0.105	0.900
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.10	4.26	4.50	0.948	0.390
ธนาคารเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.00	4.41	4.50	1.078	0.344
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>4.30</b>	<b>4.38</b>	<b>0.192</b>	<b>0.826</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตาม  
ระดับการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานทุกกลุ่ม  
การศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ในบทความนี้สงวนโดย Chiang Mai University  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	อายุงาน			F-test (F)	Sig. F
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	4.10	4.24	4.13	0.430	0.652
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.21	4.41	4.19	1.717	0.184
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป	4.33	4.39	4.23	0.609	0.546
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	4.40	4.48	4.23	1.502	0.227
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.31	4.28	4.19	0.277	0.758
ธนาคารเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.42	4.48	4.19	1.007	0.368
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>4.38</b>	<b>4.19</b>	<b>0.934</b>	<b>0.396</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุงาน

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามอายุงานพบว่า โดยรวมพนักงานที่มีกลุ่มอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	อัตราเงินเดือน			F-test (F)	Sig. F
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 – 35,000 บาท	ตั้งแต่ 35,001 ขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	4.20	4.08	4.17	0.281	0.756
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.30	4.22	4.30	0.219	0.804
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป	4.35	4.33	4.26	0.157	0.855
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	4.44	4.36	4.26	0.710	0.494
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.33	4.17	4.26	0.660	0.519
ธนาคารเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.47	4.39	4.13	1.253	0.289
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>4.26</b>	<b>4.23</b>	<b>0.461</b>	<b>0.631</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า โดยรวมพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอัตราเงินเดือนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	ระดับตำแหน่ง			F-test (F)	Sig. F
	พนักงาน ขั้นต้น	พนักงาน ชั้นกลาง – ผู้ช่วย หัวหน้าส่วน	หัวหน้า ส่วน ขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	4.12	4.24	4.13	0.357	0.700
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.25	4.29	4.35	0.209	0.812
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป	4.33	4.33	4.30	0.019	0.982
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับธนาคาร	4.40	4.45	4.22	1.065	0.348
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.30	4.24	4.26	0.099	0.906
ธนาคารเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.43	4.43	4.17	0.788	0.457
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>4.33</b>	<b>4.24</b>	<b>0.177</b>	<b>0.838</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับตำแหน่ง

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า โดยรวมพนักงานที่มีกลุ่มตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ และภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์การใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear regression) โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 28** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันด้านภาพรวม				
	B	t	Sig.	R	R Square
1. ด้านองค์การ	3.212	0.110	0.912	.324	.105
2. ด้านงาน	0.00148	0.202	0.840		
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.0220	1.014	0.313		
4. ด้านภาวะผู้นำ	0.201	2.224	0.028*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.324 และ ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 10.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 89.50 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานค่อนข้างต่ำ แต่เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig. 0.028) พบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้ (B = 0.201) ในขณะที่ปัจจัยอื่นไม่สามารถทำนายได้