

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนตามความมุ่งหมายการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตาม อายุงาน ระดับอำนาจอนุมัติ ระดับสาขา และพื้นที่ตั้งสาขา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลตอบแทนของธนาคารโดยเฉลี่ยที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อ 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันเมื่อได้รับผลตอบแทนของธนาคารตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรต่อธนาคารที่สามารถส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และข้อ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45 จำแนกตาม อายุงาน ระดับอำนาจอนุมัติ ระดับสาขา และพื้นที่ตั้งสาขา

ตารางที่ 4 – 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
จำกัด (มหาชน) เขต 45

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุงาน		
น้อย 1 ปี	28	30.4
1 - 3 ปี	10	10.9
3 - 5 ปี	11	12.0
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	43	46.7
รวม	92	100.0
2. ระดับอำนาจอนุมัติ		
ระดับ 1	45	48.9
ระดับ 2	29	31.5
ระดับ 3	18	19.6
รวม	92	100.0
3. ระดับสาขา		
สาขากลุ่ม AA	17	18.5
สาขากลุ่ม A	20	21.7
สาขากลุ่ม B	26	28.3
สาขากลุ่ม C	16	17.4
สาขากลุ่ม D	13	14.1
รวม	92	100.0
4. พื้นที่ตั้งสาขา		
จังหวัดฉะเชิงเทรา	40	43.5
จังหวัดชลบุรี	52	56.5
รวม	92	100.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลตามตารางที่ 4-1 โดยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
ธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำนวน 92 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

อายุงาน โดยพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นมีอายุงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมามีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 อายุงาน 3 - 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และอายุงาน 1 - 3 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

ระดับอำนาจอนุมัติ โดยพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอำนาจอนุมัติอยู่ระดับ 1 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาอำนาจอนุมัติ ระดับ 2 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และอำนาจอนุมัติ ระดับ 3 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

ระดับสาขาโดยพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในสาขากลุ่ม B จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมาเป็นสาขากลุ่ม A จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 สาขากลุ่ม AA จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 สาขากลุ่ม C จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และสาขากลุ่ม D จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

พื้นที่ตั้งสาขาโดยพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลตอบแทนของธนาคารโดยเฉลี่ยที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อ 2

ตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ยและลำดับที่ของผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการรักษานักงานไว้ในแต่ละด้าน โดยวัดจากระดับคะแนน

ผลตอบแทนที่ได้รับจากธนาคาร	n = 92		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.90	0.71	ปานกลาง	8
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	3.28	0.60	ปานกลาง	5
3. ด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย	3.17	0.52	ปานกลาง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.34	0.59	ปานกลาง	4
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.52	0.57	มาก	2
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.13	0.85	ปานกลาง	7
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.72	0.72	มาก	1
8. ด้านความมั่นคง	3.43	0.73	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	3.31	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-2 พบว่าผลตอบแทนของธนาคารที่สร้างความพึงพอใจกับพนักงานมีค่าเฉลี่ยที่ 3.31 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และระดับความผูกพันปานกลาง พนักงานให้ความสำคัญมาก มีอยู่ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสังคมสัมพันธ์ ส่วนด้านที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สมมติฐานที่ 1 ผลตอบแทนของธนาคารโดยเฉลี่ยแล้วสามารถสร้างความพึงพอใจตั้งแต่ 3.4 ขึ้นไป

จากผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 4-2 พบว่าผลตอบแทนของธนาคารที่สร้างความพึงพอใจกับพนักงานมีค่าเฉลี่ยที่ 3.31 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ผลตอบแทนของธนาคารในแต่ละด้านสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และต่างมีผลในการธำรงรักษาอยู่ในระดับมากขึ้นไป

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ตารางที่ 4-2 พบว่าผลตอบแทนของธนาคารในแต่ละด้านสร้างความผูกพันของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย เขต 45 ที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ได้มีค่าไม่เกิน 1.00 และ ต่างมีผลในการธำรงรักษาอยู่ในระดับมากอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความมั่นคง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันเมื่อได้รับผลตอบแทนของธนาคารตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรต่อธนาคารที่สามารถส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และข้อ 4

ตารางที่ 4-3 แสดงผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุงาน จำนวน 37 ข้อ

อายุงาน	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
น้อยกว่า 1 ปี (n=28)	60	409	427	106	34
1 - 3 ปี (n=10)	42	88	187	39	14
3 - 5 ปี (n=11)	55	163	141	35	13
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป (n=43)	116	548	653	229	45
รวม (n=92)	273	1208	1408	409	106

จากตารางที่ 4-3 พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-4 แสดงผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติ จำนวน 37 ข้อ

ระดับอำนาจอนุมัติ	ระดับความผูกพัน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ระดับ 1 (n=45)	146	547	717	185	70	1665
ระดับ 2 (n=29)	97	409	412	135	20	1073
ระดับ 3 (n=18)	30	252	279	89	16	666
รวม (n=92)	273	1208	1408	409	106	

จากตารางที่ 4-4 พบว่าผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน สามารถสร้างความผูกพันได้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-5 แสดงผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับสาขา จำนวน 37 ข้อ

ระดับสาขา	ระดับความผูกพัน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
กลุ่ม AA (n=17)	53	234	247	85	10	
กลุ่ม A (n=20)	47	222	327	103	41	
กลุ่ม B (n=26)	97	369	377	96	23	
กลุ่ม C (n=16)	51	223	232	65	21	
กลุ่ม D (n=13)	25	160	225	60	11	
รวม (n=92)	273	1208	1408	409	106	

จากตารางที่ 4-5 พบว่าผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับสาขาที่แตกต่างกัน สามารถสร้างความผูกพันได้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-6 แสดงผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขา จำนวน 37 ข้อ

พื้นที่ตั้งสาขา	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
จังหวัดชลบุรี (n=40)	167	713	772	215	57
จังหวัดฉะเชิงเทรา (n=52)	106	495	636	194	49
รวม (n=92)	273	1208	1408	409	106

จากตารางที่ 4-6 พบว่าผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน สามารถสร้างความผูกพันได้ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน, ระดับอำนาจอนุมัติ, ระดับสาขา, พื้นที่ตั้งสาขา) ที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ในระดับมากขึ้นไป

จากผลการทดสอบสมมติฐานตารางที่ 4-4 ถึง ตารางที่ 4-6 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในระดับอำนาจอนุมัติ ระดับสาขา และพื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยของอายุงาน พบว่าผลตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงาน กลุ่มอายุงาน 3-5 ปี ไว้ได้ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอายุอื่นๆ สามารถส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในการศึกษาวิจัยนี้จะศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน, ระดับอำนาจอนุมัติ, ระดับสาขา, พื้นที่ตั้งสาขา) ที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงานไว้ได้แตกต่างกัน พิจารณาเป็นกรณีดังต่อไปนี้

1. ด้านอายุงาน ได้ข้อมูลดังตาราง 4 - 7 ถึง ตาราง 4 - 14
2. ด้านระดับอำนาจอนุมัติ ได้ข้อมูลดังตาราง 4 - 15 ถึง ตาราง 4 - 22
3. ด้านระดับสาขา ได้ข้อมูลดังตาราง 4 - 23 ถึง ตาราง 4 - 30
4. ด้านพื้นที่ตั้งสาขา ได้ข้อมูลดังตาราง 4 - 31 ถึง ตาราง 4 - 38

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการธำรงรักษาพนักงานไว้ ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน

สมมติฐาน คือ

H_0 อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มอายุงาน	3	1.09	0.36	0.75	0.52
ภายในกลุ่มอายุงาน	88	42.35	0.48		
รวม	91	43.43			

จากตารางที่ 4-7 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทยเขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคาร ที่มีการส่งเสริมการรักษาพนักงานไว้ ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน

สมมติฐาน คือ

H_0 อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มอายุงาน	3	0.78	0.26	0.70	0.55
ภายในกลุ่มอายุงาน	88	32.37	0.37		
รวม	91	33.14			

จากตารางที่ 4-8 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามอายุงานในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคาร
ที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานไว้ ในด้านการมอบหมายงานที่ทำทนาย มีผลต่อความ
ผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน

สมมติฐาน คือ

H_0 อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการมอบหมายงานที่ทำทนาย
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการมอบหมายงานที่ทำทนาย
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านการมอบหมายงานที่ทำทนาย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มอายุงาน	3	0.30	0.10	0.54	0.65
ภายในกลุ่มอายุงาน	88	16.25	0.18		
รวม	91	16.55			

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทยเขต 45
จำแนกตามอายุงานในด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานไว้ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน

สมมติฐาน คือ

H_0 อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านนโยบายและการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มอายุงาน	3	0.98	0.33	0.84	0.48
ภายในกลุ่มอายุงาน	88	34.55	0.39		
รวม	91	35.53			

จากตารางที่ 4-10 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทยเขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานไว้ ในด้านสังคมสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน

สมมติฐาน คือ

Ho อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

Ha อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามในอายุงานด้านสังคมสัมพันธ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มอายุงาน	3	1.62	0.54	1.57	0.20
ภายในกลุ่มอายุงาน	88	30.30	0.34		
รวม	91	31.91			

จากตารางที่ 4-11 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านสังคมสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานไว้ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน

สมมติฐาน คือ

Ho อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

Ha อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มอายุงาน	3	0.92	0.31	0.50	0.68
ภายในกลุ่มอายุงาน	88	54.00	0.61		
รวม	91	54.92			

จากตารางที่ 4- 12 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามอายุงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคาร
ที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานไว้ ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีผลต่อความ
ผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน

สมมติฐาน คือ

H_0 อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มอายุงาน	3	1.80	0.60	1.16	0.33
ภายในกลุ่มอายุงาน	88	45.69	0.52		
รวม	91	47.49			

จากตารางที่ 4- 13 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทยเขต 45
จำแนกตามอายุงานในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านความมั่นคง มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน

สมมติฐาน คือ

H_0 อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a อายุงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านความมั่นคง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มอายุงาน	3	1.14	0.38	0.94	0.42
ภายในกลุ่มอายุงาน	88	35.48	0.40		
รวม	91	36.62			

จากตารางที่ 4-14 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามอายุงานในด้านความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านเงินเดือนและ
ค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอำนาจอนุมัติ
สมมติฐาน คือ

Ho ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและ
ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

Ha ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและ
ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4 - 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	2	1.56	0.78	1.66	0.20
ภายในกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	89	41.87	0.47		
รวม	91	43.43			

จากตารางที่ 4- 15 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทน
ของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มี
ผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอำนาจอนุมัติ

สมมติฐาน คือ

Ho ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการพัฒนาและ
ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

Ha ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการพัฒนาและ
ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในการพัฒนาและความก้าวหน้า

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	2	1.22	0.61	1.71	0.19
ภายในกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	89	31.92	0.36		
รวม	91	33.14			

จากตารางที่ 4-16 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในการพัฒนาและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทน
ของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการจ้างรักษาพนักงานไว้ ในด้านการมอบหมายงานที่ทำหยา มีผล
ต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอำนาจอนุมัติ

สมมติฐาน คือ

H_0 ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการมอบหมายงานที่
ทำหยา มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการมอบหมายงานที่
ทำหยา มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในการมอบหมายงานที่ทำหยา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	2	0.00	0.00	0.01	0.99
ภายในกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	89	16.55	0.19		
รวม	91	16.55			

จากตารางที่ 4- 17 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

พิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานไว้ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอำนาจอนุมัติ

สมมติฐาน คือ

H_0 ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านการมอบหมายงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	2	0.65	0.33	0.83	0.44
ภายในกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	89	34.88	0.39		
รวม		35.53			

จากตารางที่ 4- 18 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านการมอบหมายงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

พิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านสังคมสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอำนาจอนุมัติ

สมมติฐาน คือ

H_o ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามในระดับอำนาจอนุมัติด้านสังคมสัมพันธ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	2	0.47	0.24	0.67	0.51
ภายในกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	89	31.44	0.35		
รวม	91	31.91			

จากตารางที่ 4-19 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านสังคมสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอำนาจอนุมัติ

สมมติฐาน คือ

H_o ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	2	0.20	0.10	0.16	0.85
ภายในกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	89	54.71	0.61		
รวม	91	54.92			

จากตารางที่ 4- 20 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ($p < 0.01$)

พิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทน
ของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการธำรงรักษานักงานไว้ ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีผล
ต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอำนาจอนุมัติ

สมมติฐาน คือ

H_0 ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความภาคภูมิใจใน
องค์กร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความภาคภูมิใจใน
องค์กร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	2	0.03	0.01	0.03	0.97
ภายในกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	89	47.46	0.53		
รวม	91	47.49			

จากตารางที่ 4-21 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านความผูกพันไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านความมั่นคง มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอำนาจอนุมัติ

สมมติฐาน คือ

H_0 ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านความมั่นคง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	2	0.27	0.14	0.33	0.72
ภายในกลุ่มระดับอำนาจอนุมัติ	89	36.34	0.41		
รวม	91	36.62			

จากตารางที่ 4-22 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับอำนาจอนุมัติในด้านความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับสาขา

สมมติฐาน คือ

Ho ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

Ha ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4 - 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงาน ธนาคาร กสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับสาขา	4	0.90	0.22	0.46	0.77
ภายในกลุ่มระดับสาขา	87	42.54	0.49		
รวม	91	43.43			

จากตารางที่ 4- 23 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับสาขา

สมมติฐาน คือ

Ho ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

Ha ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับสาขา	4	2.01	0.50	1.40	0.24
ภายในกลุ่มระดับสาขา	87	31.14	0.36		
รวม	91	33.14			

จากตารางที่ 4- 24 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามระดับสาขาในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของ
ธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานไว้ ในด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย มีผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับสาขา	4	0.67	0.17	0.92	0.46
ภายในกลุ่มระดับสาขา	87	15.88	0.18		
รวม	91	16.55			

จากตารางที่ 4- 25 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามระดับสาขาในด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการรักษารักพนักงานไว้ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านนโยบายและการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับสาขา	4	1.79	0.45	1.15	0.34
ภายในกลุ่มระดับสาขา	87	33.74	0.39		
รวม	91	35.53			

จากตารางที่ 4-26 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านสังคมสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับสาขา

สมมติฐาน คือ

H_o ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามในระดับสาขาด้านสังคมสัมพันธ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับสาขา	4	1.98	0.49	1.44	0.23
ภายในกลุ่มระดับสาขา	87	29.94	0.34		
รวม	91	31.91			

จากตารางที่ 4-27 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านสังคมสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับสาขา

สมมติฐาน คือ

H_o ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับสาขา	4	2.68	0.67	1.12	0.35
ภายในกลุ่มระดับสาขา	87	52.24	0.60		
รวม	91	54.92			

จากตารางที่ 4-28 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามระดับสาขาในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของ
ธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการจ้างรักษาพนักงานไว้ ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับสาขา	4	2.20	0.55	1.06	0.38
ภายในกลุ่มระดับสาขา	87	45.29	0.52		
รวม	91	47.49			

จากตารางที่ 4-29 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามระดับสาขาด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของ
ธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการรักษารักษาพนักงานไว้ ในด้านความมั่นคง มีผลต่อความผูกพันของ
พนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของ
ระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a ระดับสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของ
ระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามระดับสาขาในด้านความมั่นคง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มระดับสาขา	4	1.55	0.39	0.96	0.43
ภายในกลุ่มระดับสาขา	87	35.07	0.40		
รวม	91	36.62			

จากตารางที่ 4- 30 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามระดับสาขาในด้านความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ตั้งสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4 - 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	1	0.04	0.04	0.09	0.77
ภายในกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	90	43.39	0.48		
รวม	91	43.43			

จากตารางที่ 4- 31 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ตั้งสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	1	0.06	0.06	0.15	0.70
ภายในกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	90	33.09	0.37		
รวม	91	33.14			

จากตารางที่ 4-32 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของ
ธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการรักษารักพนักงานไว้ ในด้านการมอบหมายงานที่ทำท่าย มีผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ตั้งสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการมอบหมายงานที่ทำท่าย
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านการมอบหมายงานที่ทำท่าย
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาในด้านการมอบหมายงานที่ทำท่าย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	1	0.00	0.00	0.01	0.93
ภายในกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	90	16.55	0.18		
รวม	91	16.55			

จากตารางที่ 4- 33 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาด้านการมอบหมายงานที่ทำท่ายไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานไว้ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ตั้งสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาในด้านนโยบายและการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	1	1.15	1.15	3.01	0.09
ภายในกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	90	34.38	0.38		
รวม	91	35.53			

จากตารางที่ 4-34 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านสังคมสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ตั้งสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามในพื้นที่ตั้งสาขาด้านสังคมสัมพันธ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	1	0.16	0.16	0.46	0.50
ภายในกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	90	31.75	0.35		
รวม	91	31.91			

จากตารางที่ 4-35 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาด้านสังคมสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ตั้งสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	1	0.06	0.06	0.10	0.75
ภายในกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	90	54.85	0.61		
รวม	91	54.92			

จากตารางที่ 4-36 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของ
ธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการรักษารักพนักงานไว้ ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ตั้งสาขา

สมมติฐาน คือ

H_0 พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

H_a พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย
เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	1	1.04	1.04	2.01	0.16
ภายในกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	90	46.45	0.52		
รวม	91	47.49			

จากตารางที่ 4-37 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45
จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้ ในด้านความมั่นคง มีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามพื้นที่ตั้งสาขา

สมมติฐาน คือ

Ho พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารเท่าๆ กัน

Ha พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อธนาคารไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4-38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาในด้านความมั่นคง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	1	0.20	0.20	0.51	0.48
ภายในกลุ่มพื้นที่ตั้งสาขา	90	36.41	0.40		
รวม	91	36.62			

จากตารางที่ 4-38 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขต 45 จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาคำนการมอบหมายงานที่ทำท่ายไม่แตกต่างกัน

ในการศึกษาวิจัยตารางที่ 4-7 ถึง ตารางที่ 4-14 พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันเมื่อได้รับผลตอบแทนของธนาคารมีผลต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้เท่ากัน พิจารณาปัจจัยด้านระดับอำนาจอนุมัติได้ข้อมูลตารางที่ 4-15 ถึงตารางที่ 4-22 พบว่า ระดับอำนาจอนุมัติที่แตกต่างกันเมื่อได้รับผลตอบแทนของธนาคารมีผลต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้เท่ากัน พิจารณาปัจจัยด้านระดับสาขาได้ข้อมูลตารางที่ 4-23 ถึงตารางที่ 4-30 พบว่า ระดับสาขาที่แตกต่างกันเมื่อได้รับผลตอบแทนของธนาคารมีผลต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้เท่ากัน และพิจารณาปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสาขาได้ข้อมูลตารางที่ 4-31 ถึงตารางที่ 4-38 พบว่า พื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกันเมื่อได้รับผลตอบแทนของธนาคารมีผลต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานไว้เท่ากัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน ระดับอำนาจอนุมัติ ระดับสาขา พื้นที่ตั้งสาขา) ที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงานไว้ได้แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยตารางที่ 4-7 ถึง ตารางที่ 4-38 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ระดับสาขา ระดับอำนาจอนุมัติและพื้นที่ตั้งสาขาที่แตกต่างกันเมื่อได้รับผลตอบแทนของธนาคาร มีผลต่อการส่งเสริมการธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าจากผลการศึกษาที่ได้ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0