

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 จำนวน 78 คน ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	32.1
หญิง	53	67.9
รวม	78	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	57	73.1
30 – 40 ปี	18	23.1
41 – 50 ปี	3	3.80
มากกว่า 50 ปี	0	0.00
รวม	78	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	66	84.6
ปริญญาโท	10	13.80
สูงกว่าปริญญาโท	2	2.60
รวม	78	100.0
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	29	37.2
15,001-30,000 บาท	37	47.4
30,001-50,000 บาท	7	9.0
มากกว่า 50,000 บาท	5	6.40
รวม	78	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ	7	9
เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา	29	37.2
เจ้าหน้าที่บริการและการขาย	18	23.1
เจ้าหน้าที่การเงิน	24	30.8
รวม	78	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 78 คน โดยมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายร้อยละ 32.1 และเป็นหญิงร้อยละ 67.9

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมา มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 และน้อยที่สุดมีอายุ มากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.0

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 84.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมา ร้อยละ 13.80 มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 2.60 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.60

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 47.4 มีระดับเงินเดือน 15,001-30,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 37.2 มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระดับเงินเดือน 30,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.0 ระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.40

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 37.2 เป็นเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา รองลงมา ร้อยละ 30.8 เป็นเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บริการและการขาย ร้อยละ 23.1 และน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 9.00 คือ ผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 เป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก 2) ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก			
1. ท่านพึงพอใจในมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.67	0.65	ดี
2. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.67	0.65	ดี
3. ท่านใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	3.71	0.73	ดี
4. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นหรือการขึ้นเงินเดือนตามที่คาดหวัง	3.69	0.76	ดี
ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก โดยรวม	3.61	0.74	ดี
ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ			
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร	3.91	0.74	ดี
2. ท่านสามารถตัดสินใจได้ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.51	0.69	ดี
3. ท่านทราบถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน	3.53	0.73	ดี
4. ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมืออาชีพ	3.42	0.81	ดี
ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวม	3.74	0.64	ดี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล			
1. ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจต่อรางวัล/ผลตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.56	0.86	พอใช้
2. ท่านได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอยู่เสมอ	3.55	0.81	ดี
3. ท่านได้รับความยุติธรรมในรางวัลหรือผลตอบแทนตามที่ปฏิบัติงาน	3.53	0.78	ดี
4. เมื่อท่านได้รับรางวัลมากขึ้นทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจมากยิ่งขึ้น	3.47	0.80	ดี
ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล โดยรวม	3.48	0.69	ดี

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการรับรู้อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ท่านได้รับการเลื่อนขั้นหรือการขึ้นเงินเดือนตามที่คาดหวัง ท่านพึงพอใจในมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.69, 3.67 และ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73, 0.76, 0.65 และ 0.65 ตามลำดับ

ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการรับรู้อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ท่านทราบถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และตำแหน่งที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ท่านสามารถตัดสินใจได้ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.53, 3.51 และ 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74, 0.73, 0.69 และ 0.65 ตามลำดับ

ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการรับรู้อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อรางวัล/ผลตอบแทนที่ท่านได้รับ ท่านได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอยู่เสมอ ท่านได้รับความยุติธรรมในรางวัลหรือผลตอบแทนตามที่ปฏิบัติงาน และเมื่อท่านได้รับรางวัลมากขึ้นทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจมากยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.55, 3.53 และ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86, 0.81, 0.80 และ 0.78 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 โดยรวม ประกอบด้วย 1) ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก 2) ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากรางวัล โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ค่าที่รับรู้ได้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก	3.61	0.74	ดี
2. ขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.64	ดี
3. ความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากรางวัล	3.48	0.69	ดี
รวม	3.73	0.50	ดี

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทุกด้านโดยด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาคือค่าที่รับรู้ได้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากรางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 เป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4-4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ			
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในธนาคาร	4.21	0.62	มากที่สุด
2. ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของธนาคารด้วยความเต็มใจ	4.32	0.60	มากที่สุด
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่าง ๆ ของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา	3.71	0.72	มาก
4. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับธนาคาร สอดคล้องกัน	3.72	0.63	มาก
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวม	4.02	0.47	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ			
1. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็ม ความสามารถ	4.29	0.62	มากที่สุด
2. ท่านพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้กับธนาคาร	4.05	0.60	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของธนาคาร	4.23	0.56	มากที่สุด
4. ท่านยินดีทำงานในวันหยุด เมื่อองค์กรหรือหัวหน้าขอความร่วมมือ	4.20	0.64	มากที่สุด
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวม	4.23	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป			
1. ธนาคารและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน	3.86	0.75	มาก
2. การตัดสินใจทำงานในธนาคารนี้ ถือเป็นการตัดสินใจในที่มีค่าอย่าง หนึ่งของชีวิตของท่าน	4.12	0.64	มาก
3. ท่านไม่ประสงค์ที่จะลาออกเนื่องจากท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคาร	3.92	0.81	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะแจ้งให้ผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร	4.20	0.88	มากที่สุด
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยรวม			
	4.06	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในธนาคารท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของธนาคารด้วยความเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21, 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ 0.60 ตามลำดับ และข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่าง ๆ ของธนาคาร ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับของธนาคารสอดคล้องกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.63 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่

พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ท่านเต็มใจจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของธนาคาร และ ท่านยินดีทำงานในวันหยุดเมื่อองค์การหรือหัวหน้าขอความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.23 และ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62, 0.56 และ 0.64 ตามลำดับ ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้กับธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะแจ้งให้ผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ธนาคารและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน การตัดสินใจทำงานในธนาคารนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่มีค่าอย่างหนึ่งของชีวิตท่าน และ ท่านไม่ประสงค์จะลาออก เนื่องจากท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 4.12 และ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75, 0.64 และ 0.81 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 โดยรวม ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.5 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.02	0.47	มาก
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.23	0.50	มากที่สุด
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	4.06	0.60	มาก
โดยรวม	4.12	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขาย เขต 16 มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และมีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

สมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การ						ความผูกพันต่อองค์การรวม	
	ความเชื่อมั่นและยอมรับ		ความเต็มใจที่จะใช้ความ		ความต้องการที่จะคงอยู่			
	เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ		พยายามอย่างเต็มที่ถึงความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ		เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป			
	r	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig
1. ค่าที่รับรู้ได้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก	0.552(**)	0.000	0.287(*)	0.011	0.511(**)	0.000	0.504(**)	0.000
2. ขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ	0.501(**)	0.000	0.210	0.064	0.413(**)	0.000	0.418(**)	0.000
3. ความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล	0.601(**)	0.000	0.185	0.105	0.388(**)	0.000	0.433(**)	0.000
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม	0.775(**)	0.000	0.468(**)	0.000	0.646(**)	0.000	0.701(**)	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้ได้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้ได้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้ได้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอกมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.601 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัลมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.287 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก มากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภพกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.105 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคง อยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.511 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากขึ้น จะทำให้มี ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขต ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขต ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.413 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขาย เขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำ ให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ ยุติธรรมที่รับรู้ได้จากรางวัลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพ ขององค์กรต่อไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จาก รางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของ

องค์การต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.388 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการจงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัลมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปเพิ่มขึ้น

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.701 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น