

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจต่อการสื่อสารและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)” ใช้แนวทางของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) แบบวัดผลครั้งเดียว (One-Shot Case Study) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และสถานะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในธนาคารฯ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ และสถานะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละทางประชากรศาสตร์ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 350 คน และแสดงผลการศึกษาด้วยการแจกแจงข้อมูลเป็นตารางดังที่ปรากฏในตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	136	38.9
หญิง	214	61.1
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชายมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ดังนั้น ความคิดเห็นจึงมาจากเพศหญิงเป็นหลัก

ตารางที่ 4.2

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-25 ปี	32	9.1
26-35 ปี	110	31.4
36-45 ปี	151	43.2
46-60 ปี	57	16.3
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือ 26-35 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 อันดับสามคือ 46-60 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และอันดับสี่คือ 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตารางที่ 4.3

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.0
ปริญญาตรี	244	69.7
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	92	26.3
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด คือ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 4.4

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8,000-15,000 บาท	47	13.4
15,001-25,000 บาท	118	33.7
25,001-35,000 บาท	111	31.7
35,001- 50,000 บาท	50	14.3
50,001 บาท ขึ้นไป	24	6.9
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และ 25,001-35,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 อันดับสาม คือ 35,001- 50,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 อันดับสี่ คือ

8,000-15,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และอันดับห้า คือ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ตารางที่ 4.5

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 – 4 ปี	95	27.2
5 – 8 ปี	46	13.1
9 – 12 ปี	29	8.3
13 – 16 ปี	144	41.1
17 ปีขึ้นไป	36	10.3
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานมากที่สุด 13-16 ปี โดยมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา คือ 0-4 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 อันดับสาม คือ 5-8 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 อันดับสี่ คือ 17 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และอันดับห้า คือ 9-12 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 4.6

แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย/ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	10	2.9
- ผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน	34	9.7
- ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน/ เจ้าหน้าที่	306	87.4
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน/เจ้าหน้าที่ ซึ่งมีจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 รองลงมาคือตำแหน่งผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ส่วนตำแหน่งที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย/ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4.7

แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มลูกค้าธุรกิจขนาดใหญ่	28	8.0
กลุ่มลูกค้าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	45	12.9
กลุ่มลูกค้ารายย่อย	58	16.6
กลุ่มการเงิน	25	7.1
กลุ่มปฏิบัติการ	128	36.5
อื่น ๆ (สายกำกับและตรวจสอบ, สายทรัพยากรบุคคล สายเลขานุการองค์การและบริหารสินทรัพย์ สายบริหาร ความเสี่ยง)	66	18.9
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กลุ่มปฏิบัติการ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคือ อื่น ๆ (สายกำกับและตรวจสอบ สายทรัพยากรบุคคล สายเลขานุการองค์การและบริหารสินทรัพย์ สายบริหารความเสี่ยง) จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 อันดับสาม คือ กลุ่มลูกค้ารายย่อย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 อันดับสี่ คือ กลุ่มลูกค้าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และกลุ่มลูกค้าธุรกิจขนาดใหญ่ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในธนาคาร

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร ประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสาร อาทิ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร และการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจด้านบรรยากาศการสื่อสาร ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 350 คน และแสดงผลการศึกษาด้วยการแจกแจงข้อมูลเป็นตารางดังที่ปรากฏในตารางที่ 4.8 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8

แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร
(การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน)

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร	ระดับความพึงพอใจ (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
- การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและนโยบายของธนาคารฯ	13 (3.7)	142 (40.6)	170 (48.6)	21 (6.0)	4 (1.1)	350 (100.0)	3.40 (0.71)	ปานกลาง
- การเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลการดำเนินงาน ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของธนาคารฯ	16 (4.6)	134 (38.3)	163 (46.6)	34 (9.7)	3 (0.9)	350 (100.0)	3.36 (0.75)	ปานกลาง
- การสั่งการ/ การมอบหมายงานผ่านลำดับชั้นการบังคับบัญชา	16 (4.6)	153 (43.8)	155 (44.4)	21 (6.0)	3 (0.9)	350 (100.0)	3.46 (0.72)	มาก
- การสั่งงานจากบังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร (ความชัดเจน รัดกุม)	20 (5.7)	143 (40.9)	150 (42.9)	30 (8.6)	7 (2.0)	350 (100.0)	3.40 (0.80)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร	ระดับความพึงพอใจ (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
- การสั่งงานจากบังคับบัญชา ด้วยวาจา (ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย)	26 (7.4)	159 (45.4)	132 (37.7)	26 (7.4)	7 (2.0)	350 (100.0)	3.49 (0.82)	มาก
- การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากการประชุมระดับ ผู้บริหารสู่พนักงาน	16 (4.6)	123 (35.1)	166 (47.4)	38 (10.9)	7 (2.0)	350 (100.0)	3.29 (0.80)	ปาน กลาง
- การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	34 (9.7)	141 (40.3)	136 (38.9)	31 (8.9)	8 (2.3)	350 (100.0)	3.46 (0.87)	มาก
รวม							3.41 (0.60)	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงานในระดับมาก โดยพึงพอใจในการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาด้วยวาจา (ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย) มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.49 การสั่งการ/ การมอบหมายงานผ่านลำดับชั้นการบังคับบัญชา และการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชานั้น มีความพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและนโยบายของธนาคาร และการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร (ความชัดเจน รัดกุม) คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.40 เท่ากัน การเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลการดำเนินงาน ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของธนาคาร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.36 และการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากการประชุมระดับผู้บริหารสู่พนักงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.29

ตารางที่ 4.9
แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร
(การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร)

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร	ระดับความพึงพอใจ (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานรายงานความก้าวหน้าหรือความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	24 (6.9)	167 (47.7)	111 (31.7)	41 (11.7)	7 (2.0)	350 (100.0)	3.46 (0.86)	มาก
- ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเรื่องการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา	33 (9.4)	146 (41.7)	122 (34.9)	38 (10.9)	11 (3.1)	350 (100.0)	3.43 (0.92)	มาก
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องทั่วไปกับผู้บังคับบัญชา	25 (7.1)	109 (31.1)	144 (41.1)	55 (15.7)	17 (4.9)	350 (100.0)	3.20 (0.96)	ปาน กลาง
- การส่งเสริมให้มีช่องทางให้พนักงานสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้มากขึ้น เช่น กล่องรับความคิดเห็น เว็บบอร์ด อีเมล เป็นต้น	16 (4.6)	100 (28.6)	133 (38.0)	70 (20.0)	31 (8.9)	350 (100.0)	3.00 (1.01)	ปาน กลาง
- การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน	35 (10.0)	154 (44.0)	115 (32.9)	34 (9.7)	12 (3.4)	350 (100.0)	3.47 (0.92)	มาก
รวม							3.31 (0.78)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งใกล้เคียงกับความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานรายงานความก้าวหน้าหรือความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.46 และความอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเรื่องการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องทั่วไปกับผู้บังคับบัญชา คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20 และการส่งเสริมให้มีช่องทางให้พนักงานสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้มากขึ้น เช่น กล้องรับความคิดเห็น เว็บบอร์ด อีเมล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 4.10

แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารภายในองค์กร (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน / เพื่อนร่วมงาน)

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร	ระดับความพึงพอใจ (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
- การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาแนวทางแก้ปัญหา ในเรื่องงานกับเพื่อน ร่วมงานภายในฝ่ายงาน	46 (13.1)	181 (51.7)	104 (29.7)	13 (3.7)	6 (1.7)	350 (100.0)	3.71 (0.81)	มาก
- การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และหาแนวทาง แก้ปัญหาในเรื่องงานกับ เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายงาน	19 (5.4)	108 (30.9)	159 (45.4)	50 (14.3)	14 (4.0)	350 (100.0)	3.19 (0.89)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร	ระดับความพึงพอใจ (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
- การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในเรื่องส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงาน	35 (10.0)	149 (42.6)	135 (38.6)	24 (6.9)	7 (2.0)	350 (100.0)	3.52 (0.84)	มาก
- การสื่อสารกับเพื่อน ร่วมงานมีความเป็นมิตร เป็นกันเอง	64 (18.3)	193 (55.1)	82 (23.4)	7 (2.0)	4 (1.1)	350 (100.0)	3.87 (0.77)	มาก
รวม							3.57 (0.66)	มาก
สรุป (ด้านรูปแบบการสื่อสาร)							3.42 (0.58)	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน / เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร เป็นกันเอง มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาแนวทางแก้ปัญหาในเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานภายในฝ่ายงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.71 การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.52 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาแนวทางแก้ปัญหาในเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายงาน ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.19

สำหรับความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11

แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารภายในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร)

ความพึงพอใจ ต่อการสื่อสาร	ระดับความพึงพอใจ (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
- การนำการสื่อสารมาช่วยลดความขัดแย้งภายในธนาคารฯ	14 (4.0)	136 (38.9)	173 (49.4)	23 (6.6)	4 (1.1)	350 (100.0)	3.38 (0.72)	ปาน กลาง
- ปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของธนาคารฯ	7 (2.0)	123 (35.1)	182 (52.0)	34 (9.7)	4 (1.1)	350 (100.0)	3.27 (0.71)	ปาน กลาง
- ปริมาณข้อมูลข่าวสารทางการเงินของธนาคารฯ	13 (3.7)	113 (32.3)	176 (50.3)	45 (12.9)	3 (0.9)	350 (100.0)	3.25 (0.76)	ปาน กลาง
- ปริมาณข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น พ.ร.บ.ต่าง ๆ / คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับของธนาคารฯ เป็นต้น	19 (5.4)	148 (42.3)	153 (43.7)	26 (7.4)	4 (1.1)	350 (100.0)	3.43 (0.76)	มาก
- ปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ เกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ	13 (3.7)	130 (37.1)	151 (43.1)	45 (12.9)	11 (3.1)	350 (100.0)	3.25 (0.84)	ปาน กลาง
- การแจ้งให้พนักงานทราบเป็นประจำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ	22 (6.3)	136 (38.9)	138 (39.4)	47 (13.4)	7 (2.0)	350 (100.0)	3.34 (0.86)	ปาน กลาง
- ความทันสมัยของข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	16 (4.6)	118 (33.7)	169 (48.3)	34 (9.7)	13 (3.7)	350 (100.0)	3.26 (0.84)	ปาน กลาง
- ความรวดเร็วในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	22 (6.3)	122 (34.9)	159 (45.4)	41 (11.7)	6 (1.7)	350 (100.0)	3.32 (0.83)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการ สื่อสาร	ระดับความพึงพอใจ (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
- การติดต่อสื่อสารระหว่าง ฝ่ายงานมีการให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์กับการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และทันกาล เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	10 (2.9)	102 (29.1)	197 (56.3)	33 (9.4)	8 (2.3)	350 (100.0)	3.21 (0.74)	ปาน กลาง
- การทำงานเป็นทีม ภายในกลุ่มงาน/ ฝ่าย	23 (6.6)	143 (40.9)	149 (42.6)	28 (8.0)	7 (2.0)	350 (100.0)	3.42 (0.81)	มาก
- เครื่องมือและระบบสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน (1) หนังสือเวียน/ คำสั่ง/ บันทึก	19 (5.4)	166 (47.4)	147 (42.0)	15 (4.3)	3 (0.9)	350 (100.0)	3.52 (0.71)	มาก
(2) บอร์ดประชาสัมพันธ์/ วารสารนครหลวง ไทย/ เสี่ยงตามสาย	10 (2.9)	87 (24.9)	174 (49.7)	64 (18.3)	15 (4.3)	350 (100.0)	3.04 (0.85)	ปาน กลาง
(3) อีเมล/ อินทราเน็ต	35 (10.0)	171 (48.9)	114 (32.6)	26 (7.4)	4 (1.1)	350 (100.0)	3.59 (0.81)	มาก
(4) โทรศัพท์	31 (8.9)	127 (36.3)	135 (38.6)	46 (13.1)	11 (3.1)	350 (100.0)	3.35 (0.93)	ปาน กลาง
(5) โทรสาร	19 (5.4)	80 (22.9)	151 (43.1)	74 (21.1)	26 (7.4)	350 (100.0)	2.98 (0.98)	ปาน กลาง
- การสื่อสารในที่ทำงานมี ลักษณะเป็นกันเอง และ สร้างแรงจูงใจให้ทำงาน	25 (7.1)	116 (33.1)	175 (50.0)	23 (6.6)	11 (3.2)	350 (100.0)	2.35 (0.83)	น้อย
รวม							3.32 (0.59)	ปาน กลาง
สรุป (ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร)							3.26 (0.52)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเครื่องมือและระบบสื่อสารในการปฏิบัติงาน ในส่วนของอีเมล/ อินทราเน็ต มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งใกล้เคียงกับความพึงพอใจในส่วนของหนังสือเวียน/ คำสั่ง/ บันทึก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนปริมาณข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของธนาคารฯ และปริมาณข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น พ.ร.บ.ต่าง ๆ / คำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของธนาคารฯ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเท่ากัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในประเด็นดังต่อไปนี้ การนำการสื่อสารมาช่วยลดความขัดแย้งภายในธนาคารฯ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.38 โทรศัพท์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.35 การแจ้งให้พนักงานทราบเป็นประจำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.34 ความรวดเร็วในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.32 การติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายงานมีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันกาล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.21 บอร์ดประชาสัมพันธ์/ วารสารนครหลวงไทย/ เสียงตามสาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.04 ปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของธนาคารฯ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27 ความทันสมัยของข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.26 ปริมาณข้อมูลข่าวสารทางการเงินของธนาคารฯ และปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.25 เท่ากัน และโทรสาร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.98 ส่วนการสื่อสารในที่ทำงานมีลักษณะเป็นกันเอง และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.35

กล่าวโดยสรุป จากผลสำรวจความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสารและด้านบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ตารางที่ 4.12

แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็น (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่ ค่อย เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	รวม		
- ท่านทุ่มเทการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้งเพื่อให้งานของธนาคารฯ ประสบความสำเร็จ	88 (25.1)	221 (63.2)	40 (11.4)	1 (0.3)	- (-)	350 (100.0)	4.13 (0.60)	มาก
- ธนาคารฯ เปิดโอกาสให้ท่านร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน	27 (7.7)	140 (40.0)	150 (42.9)	28 (8.0)	5 (1.4)	350 (100.0)	3.45 (0.81)	มาก
- ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน และ ของธนาคารฯ มีความคล้ายคลึงกัน	14 (4.0)	100 (28.6)	182 (52.0)	49 (14.0)	5 (1.4)	350 (100.0)	3.20 (0.78)	ปาน กลาง
- ท่านอยากจะประชาสัมพันธ์ธนาคารฯ ให้เป็นที่รู้จักกับคนภายนอก	94 (26.9)	171 (48.9)	72 (20.6)	12 (3.4)	1 (0.3)	350 (100.0)	3.99 (0.80)	มาก
- ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานที่ธนาคารฯ	80 (22.9)	177 (50.6)	83 (23.7)	8 (2.3)	2 (0.6)	350 (100.0)	3.93 (0.78)	มาก
- ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคลากรที่สำคัญในธนาคารฯ	46 (13.1)	134 (38.3)	136 (38.9)	28 (8.0)	6 (1.7)	350 (100.0)	3.53 (0.88)	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็น (%)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่ ค่อย เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	รวม		
- เมื่อมีคนกล่าวถึงธนาคารฯ ในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ พอใจ และได้แย้งทันที	80 (22.9)	150 (42.9)	102 (29.1)	14 (4.0)	4 (1.1)	350 (100.0)	3.82 (0.87)	มาก
- ท่านคิดว่าจะทำงานที่ ธนาคารฯ ต่อไปแม้ว่าจะมี บริษัทอื่นเสนอตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่สูงกว่า	25 (7.1)	107 (30.6)	149 (42.6)	43 (12.3)	26 (7.4)	350 (100.0)	3.18 (0.99)	ปาน กลาง
- ท่านยินดีและเต็มใจที่จะ ทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะ ไม่ได้ค่าตอบแทน	46 (13.1)	130 (37.1)	112 (32.0)	40 (11.4)	22 (6.3)	350 (100.0)	3.39 (1.05)	ปาน กลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ ธนาคารฯประสบความสำเร็จ	43 (12.3)	175 (50.0)	109 (31.1)	17 (4.9)	6 (1.7)	350 (100.0)	3.66 (0.82)	มาก
- ท่านพยายามคิดหาวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง การทำงานให้ประสบผล สำเร็จมากยิ่งขึ้น	67 (19.1)	204 (58.3)	70 (20.0)	8 (2.3)	1 (0.3)	350 (100.0)	3.94 (0.71)	มาก
- ท่านเข้าใจงานในความ รับผิดชอบของท่านว่าจะส่งผล ต่อเป้าหมายของธนาคารฯ และกระบวนการปฏิบัติงาน	54 (15.4)	208 (59.4)	81 (23.1)	6 (1.7)	1 (0.3)	350 (100.0)	3.88 (0.68)	มาก
- ท่านให้ความสนใจอย่างมาก กับสถานะและความเป็นไป ของธนาคารฯ เสมอ	77 (22.0)	197 (56.3)	70 (20.0)	6 (1.7)	- (-)	350 (100.0)	3.99 (0.70)	มาก
รวม							3.70 (0.52)	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่าได้ทุ่มเทการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้งเพื่อให้งานของธนาคารประสบความสำเร็จ มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ อยากจะประชาสัมพันธ์ธนาคารให้เป็นที่รู้จักกับคนภายนอก และให้ความสนใจอย่างมากกับสถานะและความเป็นไปของธนาคารเสมอ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.99 เท่ากัน อันดับต่อมา คือ พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.94 ซึ่งใกล้เคียงกับมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานที่ธนาคาร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.93 ความเข้าใจงานในความรับผิดชอบของตนว่าจะส่งผลต่อเป้าหมายของธนาคาร และกระบวนการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.88 และเมื่อมีคนกล่าวถึงธนาคาร ในทางไม่ดี จะรู้สึกไม่พอใจและโต้แย้งทันที คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.82 เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ธนาคาร ประสบความสำเร็จ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.66 คิดว่าตนเป็นบุคลากรที่สำคัญในธนาคาร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.53 และธนาคารเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับปานกลาง ได้แก่ ประเด็นดังต่อไปนี้ ยินดีและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.39 คิดว่าจะทำงานที่ธนาคารต่อไปแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.18 และพบว่า ค่านิยมของตนและของธนาคาร มีความคล้ายคลึงกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20

ส่วนที่ 4 ข้อมูลจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการสื่อสารภายในของธนาคารฯ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มาจากคำถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ซึ่งมีผู้ตอบคำถามด้านการสื่อสารภายในของธนาคารฯ จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.29 ด้านความผูกพันต่อธนาคารฯ จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.14 ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปประเด็นที่สำคัญดังรายละเอียดดังที่ปรากฏในตารางที่ 4.13 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13

แสดงข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นจากผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนผู้ตอบ (ราย)
ด้านการสื่อสารภายในของธนาคารฯ	
- การสื่อสารภายในของธนาคารฯ ไม่ทั่วถึง ล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ	19
- ควรมีช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละระดับ	7
- ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น	4
- ควรให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน	3
- ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญด้านการสื่อสาร	1
- มีความจำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่อง	1
- หัวหน้าพูดจาไม่สุภาพ ทำให้ไม่อยากทำงาน ความตั้งใจลดลง	1
รวม	36
ด้านความผูกพันต่อธนาคารฯ	
- ควรใส่ใจพนักงานให้มากขึ้น	4
- ควรมีกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น	4
- ควรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น	3
- ต้องการให้ธนาคารมีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง เป็นที่พึงพอใจและกล่าวถึง	3
- ควรมีทัศนคติที่ดี ยึดถือองค์กรเป็นศูนย์กลาง	2
- ควรปลูกฝังให้พนักงานรักองค์กร	2
รวม	18

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารภายในของธนาคารฯ ส่วนใหญ่เห็นว่าการสื่อสารภายในของธนาคารฯ ไม่ทั่วถึง ลำำช้า ขาดประสิทธิภาพ มีผู้เสนอแนะจำนวน 19 ราย และบางส่วนเห็นว่า ควรมีช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละระดับ จำนวน 7 ราย ส่วนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีดังนี้ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มีผู้เสนอแนะจำนวน 4 ราย ควรให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน จำนวน 3 ราย และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญด้านการสื่อสาร มีความจำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่อง หัวหน้าพูดจาไม่สุภาพ ทำให้ไม่อยากทำงาน ความตั้งใจลดลง มีผู้เสนอแนะจำนวน 1 รายเท่ากัน

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อธนาคารฯ พบว่า ควรใส่ใจพนักงานให้มากขึ้น และควรมีกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น จำนวน 4 รายเท่ากัน ควรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น ต้องการให้ธนาคารมีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง เป็นที่พึงพอใจและกล่าวถึงจำนวน 3 รายเท่ากัน ควรมีทัศนคติที่ดี ยึดถือองค์การเป็นศูนย์กลาง ควรปลูกฝังให้พนักงานรักองค์การ จำนวน 2 รายเท่ากัน

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย ข้อมูลด้านกลุ่มตัวอย่างศาสตร์และสถานะการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์และสถานะการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร ในองค์การ	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านรูปแบบการสื่อสาร	ชาย	136	3.39	0.58	-0.69	0.70
	หญิง	214	3.44	0.57		
- การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	ชาย	136	3.39	0.57	-0.39	0.30
	หญิง	214	3.42	0.62		
- การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร	ชาย	136	3.30	0.79	-0.19	0.86
	หญิง	214	3.32	0.79		
- การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน	ชาย	136	3.51	0.68	-1.53	0.69
	หญิง	214	3.62	0.65		
ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร	ชาย	136	3.25	0.59	-1.94	0.55
	หญิง	214	3.37	0.57		
สรุป	ชาย	136	3.22	0.52	-1.34	0.73
	หญิง	214	3.29	0.51		

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสาร เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบได้ค่า $t = -1.53$ และค่า Sig. ของ $t = 0.69$

ด้านรูปแบบการสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบได้ค่า $t = -0.39$ และค่า Sig. ของ $t = 0.30$

ด้านรูปแบบการสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบได้ค่า $t = -0.19$ และค่า Sig. ของ $t = 0.86$

ด้านรูปแบบการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบได้ค่า $t = -0.69$ และค่า Sig. ของ $t = 0.70$

ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบได้ค่า $t = -1.94$ และค่า Sig. ของ $t = 0.55$

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบได้ค่า $t = -1.34$ และค่า Sig. ของ $t = 0.73$

สมมติฐานที่ 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสาร
ในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ด้านรูปแบบการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.29	1.10	3.38*	0.02
	ภายในกลุ่ม	346	112.44	0.33		
	รวม	349	115.74			
- การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.51	0.50	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	346	122.59	0.35		
	รวม	349	124.10	0.50		
- การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.22	0.74	1.21	0.31
	ภายในกลุ่ม	346	212.74	0.62		
	รวม	349	214.96			
- การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	13.24	4.41	11.0*	0.00
	ภายในกลุ่ม	346	138.68	0.40		
	รวม	349	151.92			
ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.72	1.24	3.74*	0.01
	ภายในกลุ่ม	346	114.58	0.33		
	รวม	349	118.29			
สรุป	ระหว่างกลุ่ม	3	3.21	1.07	4.10*	0.01
	ภายในกลุ่ม	346	90.40	0.26		
	รวม	349	93.61			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านรูปแบบการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 3.38$ และค่า Sig. ของ $F=0.02$

การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.42$ และค่า Sig. ของ $F=0.24$

การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.21$ และค่า Sig. ของ $F=0.31$

การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 11.01$ และค่า Sig. ของ $F=0.00$

ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 3.74$ และค่า Sig. ของ $F=0.01$

กล่าวโดยสรุป พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 3.74$ และค่า Sig. ของ $F=0.01$

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับความพึงพอใจต่อการสื่อสารดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสาร ความพึงพอใจต่อการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/เพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการสื่อสาร และความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ เพื่อทดสอบว่าความ

พึงพอใจในการสื่อสารฯ ของคนอายุระดับใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง
ดังตารางที่ 4.16-4.19

ตารางที่ 4.16

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสาร)

จำแนกตามกลุ่มอายุที่ต่างกัน

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.61	3.51	3.34	3.35
18-25 ปี (Sig.)	3.61		0.10 (0.38)	0.27* (0.02)	0.27* (0.04)
26-35 ปี (Sig.)	3.51			0.17* (0.02)	0.16 (0.08)
36-45 ปี (Sig.)	3.34				0.00 (0.97)
46-60 ปี (Sig.)	3.35				

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสาร) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. อายุ 18-25 ปี และอายุ 36-45 ปี
2. อายุ 18-25 ปี และอายุ 46-60 ปี
3. อายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-60 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 4.17

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน)

จำแนกตามกลุ่มอายุที่ต่างกัน

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.99	3.74	3.42	3.43
18-25 ปี (Sig.)	3.99		0.26* (0.05)	0.57* (0.00)	0.56* (0.00)
26-35 ปี (Sig.)	3.74			0.32* (0.00)	0.31* (0.00)
36-45 ปี (Sig.)	3.42				-0.01 (0.93)
46-60 ปี (Sig.)	3.43				

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 5 คู่ ได้แก่

1. อายุ 18-25 ปี และอายุ 26-35 ปี
2. อายุ 18-25 ปี และอายุ 36-45 ปี
3. อายุ 18-25 ปี และอายุ 46-60 ปี
4. อายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี
5. อายุ 26-35 ปี และอายุ 46-60 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสาร ระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี 36-45 ปี และ 46-60 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-60 ปี

ตารางที่ 4.18

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร)
จำแนกตามกลุ่มอายุที่ต่างกัน

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.99	3.74	3.42	3.43
18-25 ปี (Sig.)	3.99		0.01 (0.93)	0.23* (0.04)	0.19 (0.14)
26-35 ปี (Sig.)	3.74			0.22* (0.00)	0.18 (0.06)
36-45 ปี (Sig.)	3.42				-0.04 (0.68)
46-60 ปี (Sig.)	3.43				

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 2 คู่ ได้แก่

1. อายุ 18-25 ปี และอายุ 36-45 ปี
2. อายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 4.19

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุที่ต่างกัน

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.43	3.36	3.18	3.20
18-25 ปี (Sig.)	3.43		0.06 (0.54)	0.25* (0.01)	0.23* (0.04)
26-35 ปี (Sig.)	3.36			0.18* (0.01)	0.17* (0.05)
36-45 ปี (Sig.)	3.18				-0.02 (0.85)
46-60 ปี (Sig.)	3.20				

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 4 คู่ ได้แก่

1. อายุ 18-25 ปี และอายุ 36-45 ปี
2. อายุ 18-25 ปี และอายุ 46-60 ปี
3. อายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี
4. อายุ 26-35 ปี และอายุ 46-60 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-60 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-60 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ด้านรูปแบบการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.44	0.72	2.19	0.11
	ภายในกลุ่ม	347	114.29	0.33		
	รวม	349	115.74			
- การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	0.52	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	347	123.06	0.36		
	รวม	349	124.10			
- การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	0.83	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	347	213.31	0.62		
	รวม	349	214.96			
- การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.49	1.24	2.89	0.06
	ภายในกลุ่ม	347	149.43	0.43		
	รวม	349	151.92			
ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.06	1.03	3.07*	0.05
	ภายในกลุ่ม	347	116.23	0.34		
	รวม	349	118.29			
สรุป	ระหว่างกลุ่ม	2	1.68	0.84	3.17*	0.04
	ภายในกลุ่ม	347	91.93	0.27		
	รวม	349	93.61			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคาร ในระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร ด้านรูปแบบการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.19$ และค่า Sig. ของ $F = 0.11$

การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.47$ และค่า Sig. ของ $F = 0.23$

การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.35$ และค่า Sig. ของ $F = 0.26$

การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.89$ และค่า Sig. ของ $F = 0.06$

ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 3.07$ และค่า Sig. ของ $F = 0.05$

กล่าวโดยสรุป พนักงานธนาคาร ในระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 3.17$ และค่า Sig. ของ $F = 0.04$

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับความพึงพอใจต่อการสื่อสารดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจด้านด้านบรรยากาศในการสื่อสาร และความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร เพื่อทดสอบว่าความ

พึงพอใจต่อการสื่อสารฯ ของคนระดับการศึกษาใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.21-4.22

ตารางที่ 4.21

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร)

จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
		2.95	3.33	3.36
ต่ำกว่าปริญญาตรี (Sig.)	2.95		-0.38* (0.02)	-0.41* (0.01)
ปริญญาตรี (Sig.)	3.33			-0.03 (0.64)
ปริญญาโท หรือสูงกว่า (Sig.)	3.36			

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 2 คู่ ได้แก่

1. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร) น้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า

ตารางที่ 4.22

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
		2.93	3.27	3.29
ต่ำกว่าปริญญาตรี (Sig.)	2.93		-0.35* (0.02)	-0.37* (0.01)
ปริญญาตรี (Sig.)	3.27			-0.02 (0.75)
ปริญญาโท หรือสูงกว่า (Sig.)	3.29			

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 2 คู่ ได้แก่

1. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า

สมมติฐานที่ 1.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกตามรายได้

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ด้านรูปแบบการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	3.55	0.89	2.73*	0.03
	ภายในกลุ่ม	345	112.19	0.33		
	รวม	349	115.74			
- การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.53	0.63	1.80	0.13
	ภายในกลุ่ม	345	121.57	0.35		
	รวม	349	124.10			
- การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	6.54	1.64	2.71*	0.03
	ภายในกลุ่ม	345	208.42	0.60		
	รวม	349	214.96			
- การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	7.35	1.84	4.38*	0.00
	ภายในกลุ่ม	345	144.57	0.42		
	รวม	349	151.92			
ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	3.10	0.78	2.32	0.06
	ภายในกลุ่ม	345	115.19	0.33		
	รวม	349	118.29			
สรุป	ระหว่างกลุ่ม	4	3.01	0.75	2.86*	0.02
	ภายในกลุ่ม	345	90.60	0.26		
	รวม	349	93.61			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มรายได้ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านรูปแบบการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.73$ และค่า Sig. ของ $F = 0.03$

การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.80$ และค่า Sig. ของ $F = 0.13$

การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.71$ และค่า Sig. ของ $F = 0.03$

การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 4.38$ และค่า Sig. ของ $F = 0.00$

ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.32$ และค่า Sig. ของ $F = 0.06$

กล่าวโดยสรุป พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มรายได้ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.86$ และค่า Sig. ของ $F = 0.02$

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับความพึงพอใจต่อการสื่อสารดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสาร การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อน

ร่วมงาน และความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร เพื่อทดสอบว่าความพึงพอใจต่อการสื่อสารของชนกลุ่มรายได้ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.24-4.27

ตารางที่ 4.24

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านรูปแบบการสื่อสาร)

จำแนกตามรายได้ที่ต่างกัน

รายได้	$\bar{X}$	8,000-15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		3.50	3.47	3.30	3.40	3.65
8,000-15,000 บาท (Sig.)	3.50		0.03 (0.73)	0.20* (0.04)	0.10 (0.40)	-0.16 (0.28)
15,001-25,000 บาท (Sig.)	3.47			0.17* (0.03)	0.07 (0.50)	-0.19 (0.14)
25,001-35,000 บาท (Sig.)	3.30				-0.10 (0.29)	-0.36* (0.01)
35,001-50,000 บาท (Sig.)	3.40					-0.25 (0.07)
50,001 บาท ขึ้นไป (Sig.)	3.65					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. รายได้ 8,000-15,000 บาท และรายได้ 25,001-35,000 บาท
2. รายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้ 25,001-35,000 บาท
3. รายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป และรายได้ 25,001-35,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 8,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (ด้านรูปแบบการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท

ตารางที่ 4.25

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร)

จำแนกตามรายได้ที่ต่างกัน

รายได้	$\bar{X}$	8,000-15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
		3.31	3.35	3.16	3.38	3.71
8,000-15,000 บาท (Sig.)	3.31		-0.03 (0.82)	0.15 (0.27)	-0.06 (0.70)	-0.039* (0.04)
15,001-25,000 บาท (Sig.)	3.35			0.18 (0.08)	-0.03 (0.82)	-0.36* (0.04)
25,001-35,000 บาท (Sig.)	3.16				-0.21 (0.11)	-0.54* (0.00)
35,001-50,000 บาท (Sig.)	3.38					-0.33 (0.09)
50,001 บาทขึ้นไป (Sig.)	3.71					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. รายได้ 8,000 -15,000 บาท และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป
2. รายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป
3. รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 8,000 -15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร)น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร) น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท มี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร) น้อยกลุ่มตัวอย่างที่มีกว่ารายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.26

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน)

จำแนกตามรายได้ที่ต่างกัน

รายได้	$\bar{X}$	8,000- 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		3.87	3.62	3.45	3.44	3.66
8,000-15,000 บาท (Sig.)	3.87		0.26* (0.02)	0.43* (0.00)	0.44* (0.00)	0.22 (0.18)
15,001-25,000 บาท (Sig.)	3.62			0.17* (0.05)	0.18 (0.10)	-0.04 (0.78)
25,001-35,000 บาท (Sig.)	3.45				0.01 (0.92)	-0.21 (0.15)
35,001-50,000 บาท (Sig.)	3.44					-0.22 (0.17)
50,001 บาท ขึ้นไป (Sig.)	3.66					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 4 คู่ ได้แก่

1. รายได้ 8,000 -15,000 บาท และรายได้ 15,001-25,000 บาท
2. รายได้ 8,000 -15,000 บาท และรายได้ 25,001-35,000 บาท
3. รายได้ 8,000 -15,000 บาท และรายได้ 35,001-50,000 บาท
4. รายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้ 25,001-35,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 8,000 -15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,001-

25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-50,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท

ตารางที่ 4.27

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกตามรายได้ที่ต่างกัน

รายได้	$\bar{X}$	8,000- 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		3.36	3.31	3.15	3.24	3.45
8,000-15,000 บาท (Sig.)	3.36		0.05 (0.61)	0.21* (0.02)	0.12 (0.25)	-0.10 (0.46)
15,001-25,000 บาท (Sig.)	3.31			0.16* (0.02)	0.07 (0.39)	-0.14 (0.22)
25,001-35,000 บาท (Sig.)	3.15				-0.09 (0.32)	-0.30* (0.01)
35,001-50,000 บาท (Sig.)	3.24					-0.22 (0.09)
50,001 บาท ขึ้นไป (Sig.)	3.45					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. รายได้ 8,000 -15,000 บาท และรายได้ 25,001-35,000 บาท
2. รายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้ 25,001-35,000 บาท
3. รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 8,000 -15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ด้านรูปแบบการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.87	1.47	4.61*	0.00
	ภายในกลุ่ม	345	109.87	0.32		
	รวม	349	115.74			
- การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.20	1.05	3.02*	0.02
	ภายในกลุ่ม	345	119.90	0.35		
	รวม	349	124.10			
- การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.33	1.33	2.19	0.07
	ภายในกลุ่ม	345	209.63	0.61		
	รวม	349	214.96			
- การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	13.57	3.39	8.46*	0.00
	ภายในกลุ่ม	345	138.35	0.40		
	รวม	349	151.92			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.53	1.38	4.23*	0.00
	ภายในกลุ่ม	345	112.76	0.33		
	รวม	349	118.29			
สรุป	ระหว่างกลุ่ม	4	5.25	1.31	5.12*	0.00
	ภายในกลุ่ม	345	88.36	0.26		
	รวม	349	93.61			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ห้สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 4.61$ และค่า Sig. ของ $F = 0.00$

การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 3.02$ และค่า Sig. ของ $F = 0.02$

การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.19$ และค่า Sig. ของ $F = 0.07$

การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 8.46$ และค่า Sig. ของ $F = 0.00$

ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 4.23$ และค่า Sig. ของ $F = 0.00$

กล่าวโดยสรุป พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มรายได้ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 5.12$ และค่า Sig. ของ $F = 0.00$

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ด้วยค่าสถิติ LSD สำหรับความพึงพอใจต่อการสื่อสารดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจ ด้านรูปแบบการสื่อสาร การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร และความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ เพื่อทดสอบว่าความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ ของคนกลุ่มอายุการทำงานใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.29-4.35

ตารางที่ 4.29

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านรูปแบบการสื่อสาร)

จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	0 – 4 ปี	5 – 8 ปี	9 – 12 ปี	13 - 16 ปี	17 ปี ขึ้นไป
		3.54	3.54	3.58	3.27	3.41
0 – 4 ปี (Sig.)	3.54		0.01 (0.97)	-0.04 (0.74)	0.27* (0.00)	0.13 (0.25)
5 – 8 ปี (Sig.)	3.54			-0.04 (0.75)	0.26* (0.01)	0.12 (0.33)
9 – 12 ปี (Sig.)	3.58				0.31* (0.01)	0.17 (0.24)
13 - 16 ปี (Sig.)	3.27					-0.14 (0.18)
17 ปีขึ้นไป (Sig.)	3.41					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านรูปแบบการสื่อสาร) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. อายุการทำงาน 0 - 4 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
2. อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
3. อายุการทำงาน 9 - 12 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 0 - 4 ปี อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 9 - 12 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านรูปแบบการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

ตารางที่ 4.30

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน)

จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	0 – 4 ปี	5 – 8 ปี	9 – 12 ปี	13 - 16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.47	3.58	3.53	3.29	3.42
0 – 4 ปี (Sig.)	3.47		-0.11 (0.30)	-0.06 (0.64)	0.18* (0.02)	0.04 (0.71)
5 – 8 ปี (Sig.)	3.58			0.05 (0.72)	0.29* (0.00)	0.15 (0.24)
9 – 12 ปี (Sig.)	3.53				0.24* (0.05)	0.10 (0.49)
13 - 16 ปี (Sig.)	3.29					-0.14 (0.21)
17 ปีขึ้นไป (Sig.)	3.42					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. อายุการทำงาน 0 – 4 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
2. อายุการทำงาน 5 – 8 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
3. อายุการทำงาน 9 – 12 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 0 - 4 ปี อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 9 - 12 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

ตารางที่ 4.31

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร)

จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	0 – 4 ปี	5 – 8 ปี	9 – 12 ปี	13 - 16 ปี	17 ปี ขึ้นไป
		3.41	3.40	3.55	3.18	3.29
0 – 4 ปี (Sig.)	3.41		0.01 (0.93)	-0.14 (0.39)	0.23* (0.03)	0.12 (0.43)
5 – 8 ปี (Sig.)	3.40			-0.16 (0.40)	0.21 (0.11)	0.11 (0.54)
9 – 12 ปี (Sig.)	3.55				0.37* (0.02)	0.26 (0.18)
13 - 16 ปี (Sig.)	3.18					-0.11 (0.46)
17 ปีขึ้นไป (Sig.)	3.29					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 2 คู่ ได้แก่

1. อายุการทำงาน 0 – 4 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
2. อายุการทำงาน 9 – 12 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 0 - 4 ปี และอายุการทำงาน 9 - 12 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

ตารางที่ 4.32

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน)

จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	0 - 4 ปี	5 - 8 ปี	9 - 12 ปี	13 - 16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.83	3.64	3.71	3.36	3.55
0 - 4 ปี (Sig.)	3.83		0.19 (0.10)	0.13 (0.35)	0.47* (0.00)	0.28* (0.02)
5 - 8 ปี (Sig.)	3.64			-0.07 (0.66)	0.28* (0.01)	0.09 (0.51)
9 - 12 ปี (Sig.)	3.71				0.35* (0.01)	0.16 (0.32)
13 - 16 ปี (Sig.)	3.36					-0.19 (0.11)
17 ปีขึ้นไป (Sig.)	3.55					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 4 คู่ ได้แก่

1. อายุการทำงาน 0 - 4 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
2. อายุการทำงาน 0 - 4 ปี และอายุการทำงาน 17 ปีขึ้นไป
3. อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
4. อายุการทำงาน 9 - 12 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 0 - 4 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 13 - 16 ปี และอายุการทำงาน 17 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 9 -

12 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

ตารางที่ 4.33

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร)

จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	0 - 4 ปี	5 - 8 ปี	9 - 12 ปี	13 - 16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.45	3.42	3.43	3.18	3.38
0 - 4 ปี (Sig.)	3.45		0.03 (0.78)	0.02 (0.86)	0.27* (0.00)	0.07 (0.52)
5 - 8 ปี (Sig.)	3.42			-0.01 (0.96)	0.25* (0.01)	0.04 (0.74)
9 - 12 ปี (Sig.)	3.43				0.25* (0.03)	0.05 (0.73)
13 - 16 ปี (Sig.)	3.18					-0.20 (0.06)
17 ปีขึ้นไป (Sig.)	3.38					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. อายุการทำงาน 0 - 4 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
2. อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
3. อายุการทำงาน 9 - 12 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 0 - 4 ปี อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 9 - 12 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

ตารางที่ 4.34

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารในองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	0 - 4 ปี	5 - 8 ปี	9 - 12 ปี	13 - 16 ปี	17 ปี ขึ้นไป
		3.38	3.37	3.40	3.12	3.28
0 - 4 ปี (Sig.)	3.38		0.02 (0.83)	-0.01 (0.91)	0.26* (0.00)	0.10 (0.30)
5 - 8 ปี (Sig.)	3.37			-0.03 (0.80)	0.24* (0.01)	0.08 (0.46)
9 - 12 ปี (Sig.)	3.40				0.27* (0.01)	0.12 (0.36)
13 - 16 ปี (Sig.)	3.12					-0.16 (0.09)
17 ปีขึ้นไป (Sig.)	3.28					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. อายุการทำงาน 0 - 4 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
2. อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี
3. อายุการทำงาน 9 - 12 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 0 - 4 ปี อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 9 - 12 ปี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 13 - 16 ปี

สมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ด้านรูปแบบการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.45	0.73	2.21	0.11
	ภายในกลุ่ม	347	114.29	0.33		
	รวม	349	115.74			
- การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	1.63	0.20
	ภายในกลุ่ม	347	122.94	0.35		
	รวม	349	124.10			
- การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.45	2.22	3.66*	0.03
	ภายในกลุ่ม	347	210.51	0.61		
	รวม	349	214.96			
- การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน / เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.38	0.69
	ภายในกลุ่ม	347	151.59	0.44		
	รวม	349	151.92			
ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.53	0.59
	ภายในกลุ่ม	347	117.93	0.34		
	รวม	349	118.29			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
สรุป	ระหว่าง	2	0.73	0.36	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	347	92.88	0.27		
	รวม	349	93.61			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านรูปแบบการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.21$ และค่า Sig. ของ $F = 0.11$

การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.63$ และค่า Sig. ของ $F = 0.20$

การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 3.66$ และค่า Sig. ของ $F = 0.03$

การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 0.38$ และค่า Sig. ของ $F = 0.69$

ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 0.53$ และค่า Sig. ของ $F = 0.59$

กล่าวโดยสรุป พนักงานธนาคาร ในตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.36$ และค่า Sig. ของ $F = 0.26$

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับความพึงพอใจใน การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร เพื่อทดสอบว่าความพึงพอใจต่อการสื่อสาร ของคนกลุ่มตำแหน่งงานใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์กร (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร)

จำแนกตามตำแหน่งงานที่ต่างกัน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ผู้บริหารระดับ ผู้จัดการฝ่าย/รอง ผู้จัดการฝ่าย/ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	ผู้บริหารระดับ หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้า ส่วน/ เจ้าหน้าที่
		3.72	3.57	3.27
ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่าย/ รอง ผู้จัดการฝ่าย/ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย (Sig.)	3.72		0.15 (0.59)	0.45 (0.07)
ผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน (Sig.)	3.57			0.30* (0.03)
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน/ เจ้าหน้าที่ (Sig.)	3.27			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 1 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน และตำแหน่งงานผู้ช่วยหัวหน้าส่วน/เจ้าหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร (การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยหัวหน้าส่วน/ เจ้าหน้าที่

สมมติฐานที่ 1.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร จำแนกตามกลุ่มงาน

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ด้านรูปแบบการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	5	2.73	0.55	1.66	0.14
	ภายในกลุ่ม	344	113.01	0.33		
	รวม	349	115.74			
- การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.93	0.79	2.25*	0.05
	ภายในกลุ่ม	344	120.17	0.35		
	รวม	349	124.10			
- การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5	3.16	0.63	1.03	0.40
	ภายในกลุ่ม	344	211.80	0.62		
	รวม	349	214.96			

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
- การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.91	0.58	1.34	0.25
	ภายในกลุ่ม	344	149.01	0.43		
	รวม	349	151.92			
ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	5	3.53	0.71	2.11	0.06
	ภายในกลุ่ม	344	114.77	0.33		
	รวม	349	118.29			
สรุป	ระหว่างกลุ่ม	5	2.62	0.52	1.98	0.08
	ภายในกลุ่ม	344	90.99	0.27		
	รวม	349	93.61			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคาร ในกลุ่มงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร ด้านรูปแบบการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.66$ และค่า Sig. ของ $F = 0.14$

การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.25$ และค่า Sig. ของ $F = 0.05$

การสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.03$ และค่า Sig. ของ $F = 0.40$

การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.34$ และค่า Sig. ของ $F = 0.25$

ด้านบรรยากาศในการสื่อสาร มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.11$ และค่า Sig. ของ $F = 0.06$

กล่าวโดยสรุป พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.98$ และค่า Sig. ของ $F = 0.08$

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับความพึงพอใจต่อการสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงานเพื่อทดสอบว่าความพึงพอใจต่อการสื่อสารฯ ของคนกลุ่มงานใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน)

จำแนกตามกลุ่มงานที่ต่างกัน

กลุ่มงาน	$\bar{X}$	กลุ่ม ลูกค้า ธุรกิจ ขนาดใหญ่	กลุ่ม ลูกค้า ธุรกิจ ขนาด กลาง และ ขนาด ย่อม	กลุ่ม ลูกค้า รายย่อย	กลุ่ม การเงิน	กลุ่ม ปฏิบัติ การ	อื่น ๆ
		3.26	3.60	3.52	3.44	3.35	3.34
กลุ่มลูกค้าธุรกิจ ขนาดใหญ่ (Sig.)	3.26		-0.35* (0.02)	-0.27* (0.05)	-0.19 (0.26)	-0.10 (0.44)	-0.08 (0.54)
กลุ่มลูกค้าธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม (Sig.)	3.60			0.08 (0.50)	0.16 (0.27)	0.25* (0.01)	0.27* (0.02)
กลุ่มลูกค้ารายย่อย (Sig.)	3.52				0.09 (0.55)	0.17 (0.06)	0.19 (0.08)
กลุ่มการเงิน (Sig.)	3.44					0.09 (0.49)	0.10 (0.46)
กลุ่มปฏิบัติการ (Sig.)	3.35						0.01 (0.89)
อื่น ๆ (Sig.)	3.34						

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน) มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 4 คู่ ได้แก่

1. กลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดใหญ่ และกลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. กลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดใหญ่ และกลุ่มลูกค้ำรายย่อย
3. กลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และกลุ่มปฏิบัติการ
4. กลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และกลุ่มอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน) น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และกลุ่มลูกค้ำรายย่อย กลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มลูกค้ำธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ (การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์และสถานะการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
ชาย	136	3.68	0.50	-0.52	0.38
หญิง	214	3.71	0.53		
รวม	350	3.70	0.52		

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 00.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบได้ค่า $t = -0.52$ และค่า Sig. ของ $t = 0.38$

สมมติฐานที่ 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.39	0.80	3.01*	0.03
ภายในกลุ่ม	346	91.39	0.26		
รวม	349	93.77			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มอายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 3.01$ และค่า Sig. ของ $F = 0.03$

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทดสอบว่าความผูกพันฯ ของคนกลุ่มอายุใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มอายุที่ต่างกัน

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.63	3.59	3.75	3.80
18-25 ปี (Sig.)	3.63		0.04 (0.72)	-0.12 (0.23)	-0.17 (0.13)
26-35 ปี (Sig.)	3.59			-0.16* (0.01)	-0.21* (0.01)
36-45 ปี (Sig.)	3.75				-0.05 (0.54)
46-60 ปี (Sig.)	3.80				

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 2 คู่ ได้แก่

1. อายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี
2. อายุ 26-35 ปี และอายุ 46-60 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-60 ปี

สมมติฐานที่ 2.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.32	1.20	0.30
ภายในกลุ่ม	347	93.13	0.27		
รวม	349	93.77			

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.20$ และค่า Sig. ของ $F = 0.30$

สมมติฐานที่ 2.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มรายได้

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.96	0.49	1.84	0.12
ภายในกลุ่ม	345	91.82	0.27		
รวม	349	93.77			

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มรายได้ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.84$ และค่า Sig. ของ $F = 0.12$

สมมติฐานที่ 2.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	3.07	0.62	2.33*	0.04
ภายในกลุ่ม	344	90.70	0.26		
รวม	349	93.77			

* หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 2.33$ และค่า Sig. ของ $F = 0.04$

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทดสอบว่าความผูกพันฯ ของคนอายุการทำงานใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุการทำงานที่ต่างกัน

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	0 - 4 ปี	5 - 8 ปี	9 - 12 ปี	13 - 16 ปี	17 ปี ขึ้นไป
		3.62	3.65	3.72	3.70	3.95
0 - 4 ปี (Sig.)	3.62		-0.03 (0.77)	-0.10 (0.35)	-0.08 (0.25)	-0.33* (0.00)
5 - 8 ปี (Sig.)	3.65			-0.07 (0.54)	-0.05 (0.55)	-0.30* (0.01)
9 - 12 ปี (Sig.)	3.72				0.02 (0.83)	-0.23 (0.07)
13 - 16 ปี (Sig.)	3.70					-0.25* (0.01)
17 ปีขึ้นไป (Sig.)	3.95					

* หมายถึง คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบพบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 3 คู่ ได้แก่

1. อายุการทำงาน 0 - 4 ปี และอายุการทำงาน 17 ปีขึ้นไป
2. อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 17 ปีขึ้นไป
3. อายุการทำงาน 13 - 16 ปี และอายุการทำงาน 17 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 0 - 4 ปี อายุการทำงาน 5 - 8 ปี และอายุการทำงาน 13 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 17 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.4	0.21	0.78	0.46
ภายในกลุ่ม	347	93.4	0.27		
รวม	349	93.8			

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 0.78$ และค่า Sig. ของ $F = 0.46$

สมมติฐานที่ 2.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มงาน

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Square	F.Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	2.34	0.47	1.76	0.12
ภายในกลุ่ม	344	91.43	0.27		
รวม	349	93.77			

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารฯ ในกลุ่มงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการทดสอบได้ค่า $F = 1.76$ และค่า Sig. ของ $F = 0.12$

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ตารางที่ 4.48

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความสัมพันธ์	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ	0.46**	.000

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับ 0.46 กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรด้วย

สมมติฐานที่ 3.1 ความพึงพอใจต่อการสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ตารางที่ 4.49

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานธนาคารฯ

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร จากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	ระดับความสัมพันธ์	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ	0.35**	.000

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร
จากผู้บริหารไปสู่พนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์
เชิงบวก ที่ระดับ 0.35 กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจต่อการสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงานก็จะมี
ความผูกพันต่อองค์กรด้วย

สมมติฐานที่ 3.2 ความพึงพอใจต่อการสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหารมี
ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ตารางที่ 4.50

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานธนาคารฯ

ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร จากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร	ระดับความสัมพันธ์	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ	0.36**	.000

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจต่อการสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับ 0.36 กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจต่อการสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บริหารก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรด้วย

สมมติฐานที่ 3.3 ความพึงพอใจต่อการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ตารางที่ 4.51

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจต่อการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารระหว่าง กลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความสัมพันธ์	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ	0.28**	.000

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจต่อการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับ 0.28 กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจต่อการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน/ เพื่อนร่วมงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรด้วย

สมมติฐานที่ 3.4 ความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสารมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ตารางที่ 4.52

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจ

ด้านรูปแบบการสื่อสารกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานธนาคารฯ

ความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสาร	ระดับความสัมพันธ์	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ	0.39**	.000

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับ 0.39 กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจด้านรูปแบบการสื่อสารก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรด้วย

สมมติฐานที่ 3.5 ความพึงพอใจด้านบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ตารางที่ 4.53

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจ

ด้านบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานธนาคารฯ

ความพึงพอใจด้านบรรยากาศการสื่อสาร ในองค์กร	ระดับความสัมพันธ์	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ	0.48**	.000

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจด้านบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับ 0.48 กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจด้านบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรด้วย