

บทความการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย Organization Commitment of Employee of Administration and Human Resource Group Islamic Bank of Thailand

อัคราช เรืองเนตร

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำนวน 99 คนประกอบด้วยเพศชาย 75 คน เพศหญิง 24 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.76 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 24.24 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.46 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.25 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.22 น้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.08 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 83.84 เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 14.14 น้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.02 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.62 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.26 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.12 ในส่วนของรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.36 รองลงมาคือมีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.30 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.15 ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 80.81 และระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 19.19

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของหน่วยงานนี้ รองลงมาคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยเฉพาะเรื่องท่านคิดว่าจะทำงานในหน่วยงานงานนี้ตลอดไปถึงแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า

ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันน้อยกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะเรื่องในความรู้สึกของท่าน การปกป้องชื่อเสียงให้หน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับการปฏิบัติงาน พบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานขององค์กร ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ก่อให้เกิดพนักงานรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานประสบปัญหา 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ก่อให้เกิดพนักงานทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยต้องส่งเสริมให้พนักงานมีการปกป้องชื่อเสียงให้หน่วยงานรักหน่วยงานและไม่คิดที่จะไปจากหน่วยงาน 5) ความเพื่อสละเพื่อองค์กรผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยต้องส่งเสริมให้พนักงานทุกคนรวมร่วมช่วยกันแก้ไขและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ 6) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ต้องก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ มีความเจริญรุดหน้าก้าวไกลไปมาก และได้มีบทบาทสำคัญต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอันมากส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรในระยะยาวด้วย การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเพื่อความแข็งแกร่งในอนาคตขององค์กรนับเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน และต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นตัวขับเคลื่อน ดังนั้นจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าบุคลากรขององค์กรจะต้องเป็นตัวชีวิตในการพัฒนาองค์กรที่มีความสลับซับซ้อนให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากวิกฤติจนสามารถดำเนินงานไปจนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับกันว่า คนหรือบุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดของสังคมเช่นเดียวกับองค์กร นับเป็นสังคมหน่วยย่อยที่มีรูปแบบการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนถึงมีการกำหนดทิศทางมีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ องค์กรใดจะมีความเจริญรุดหน้าไปได้มากน้อย

เพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหารจัดการ 4 ด้าน อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารคน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้แต่ละองค์กรนั้น อยู่รอด และประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ดังนั้นบุคลากรหรือพนักงานจึงจัดเป็นทรัพยากรการบริหารจัดการประเภทเดียวที่เป็นสิ่งที่มีชีวิต มีความคิด มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ และสามารถนำเอาทรัพยากรอื่นๆ ที่องค์กรมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สิ่งสำคัญในแต่ละองค์กร คือการคัดเลือก/คัดสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ มีการฝึกฝน อบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับงาน พัฒนาทักษะที่เหมาะสม ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานอยู่ในองค์กรใดแล้ว หากได้รับการสนองตอบในด้านความต้องการพื้นฐานอันได้แก่ สภาพแวดล้อมจากการทำงานที่ดี ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่พอใจมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพแล้วนั้น บุคคลนั้น ก็อยากทำงานกับองค์กรต่อไป ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรู้สึที่ดีต่อองค์กร และหากองค์กรสามารถสนองความต้องการของบุคลากร/พนักงานในลำดับถัดไปได้เช่นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การปกครองของผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพและยุติธรรม ซึ่งทำให้บุคลากร/พนักงาน ยิ่งทวีความพอใจจนกระทั่งเกิดความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นตามลำดับ จำนวนคนที่ลาออกจากงาน และมาทำงานสายก็จะลดน้อยลง หากองค์กรสามารถ “ให้ “ กับบุคลากร/พนักงานในระดับถัดไปได้อีก เช่นทำให้เขาทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรก็เจริญเติบโตขึ้น ซึ่งพนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในองค์กรก้าวหน้า บุคลากร/พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความจงรักภักดี และเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าองค์กรอยู่ในภาวะวิกฤติอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำจะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่คิดจะลาออก หรือทอดทิ้งองค์กรไป

สำหรับธุรกิจการเงินการธนาคารจะสร้างให้บุคลากร/พนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่จะนำพาทั้งบุคลากรและองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ ธนาคารจึงยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ขยายธุรกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ด้วยกลยุทธ์การเพิ่มปริมาณธุรกิจ ทั้งจากฐานลูกค้าเดิมในปัจจุบันและการขยายฐานลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย โดยการขาย และตลาดเชิงรุกผ่านเครือข่ายสาขาทั่วประเทศรวม ทั้งการสานประโยชน์กับบริษัทในกลุ่มอีกทั้งขยายฐานลูกค้า และเพิ่มรายได้ ค่าธรรมเนียมให้กับธนาคาร นอกจากนี้ยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุน การพัฒนาบุคลากรระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถรองรับและส่งเสริมการเติบโตทางธุรกิจ รวมทั้งให้มีการบริหารจัดการที่ดีโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างให้ธนาคารเป็นสถาบันการเงินชั้นนำ ที่มีความเจริญก้าวหน้าเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งการที่เป็นสถาบันการเงินชั้นนำได้นั้น ทางผู้บริหารระดับสูงของธนาคารได้กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จที่สร้างความยิ่งใหญ่ให้กับธนาคารนั้น คือ การลงทุนต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง การลงทุนดังกล่าวหมายถึงการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนธุรกิจของธนาคาร และเป็นหัวใจสำคัญของธนาคาร ในการดำเนินธุรกิจให้ดำเนินต่อไป และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมี

ประสิทธิภาพมากที่สุด โดยกำหนดยุทธศาสตร์หลักใน 3 ด้าน คือการขยายธุรกิจให้มีอัตราการเติบโตสอดคล้องหรือสูงกว่าระบบธนาคารพาณิชย์ โดยมีการควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าด้วยบริการคุณภาพ และการเสริมสร้างความรู้ความสามารถของพนักงานให้ทัดเทียมคู่แข่งชั้น ภายใต้งานบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

การสร้างผลิตภาพ (Productivity) ของบุคลากรในธุรกิจการเงินการธนาคารนั้นเป็นเรื่องที่จะต้องให้ความสนใจและใส่ใจเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันนี้องค์กรหลายแห่งโดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนมีความเจริญเติบโตและพัฒนา สามารถขยายสาขาออกไปได้เกือบทั่วโลกก็ด้วยความสามารถของบุคลากรขององค์กร อย่างไรก็ตามการที่จะให้มนุษย์สร้างศักยภาพในการผลิตให้องค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต้องมีการพัฒนาและมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์กรนั้นเกิดความมั่นใจได้ว่าเขาจะสามารถที่จะอยู่ในองค์กรนั้นได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวและเหมาะสมกับผลิตภาพ ความมีหน้ามีตา ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญที่สุดคือการมีส่วนร่วมและรู้สึกผูกพันกับองค์กรสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของบุคลากรในองค์กรที่จะส่งผลต่อผลิตภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม และสิ่งเหล่านี้บุคลากรก็จะสามารถหาได้ในองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องเรียนรู้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและผลผลิตของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยใกล้ชิดในทำนองเดียวกันหากองค์กรไม่สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่กล่าวได้ก็จะส่งผลกระทบต่อผลผลิตของบุคลากรในลักษณะถดถอยตามลำดับ การสูญเสียบุคลากรและสูญเสียงบประมาณในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเสียเวลาในการฝึกอบรมมากขึ้น หรืออาจเป็นกรณีที่บุคลากรไม่ลาออกแต่จะไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรอันจะส่งผลต่อผลผลิตขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งได้แก่พนักงานผู้นั้นไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน มีการขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้ว เพื่อสำรวจและศึกษาปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร และนำไปปรับปรุงหรือหาแนวทาง เพื่อทำให้พนักงานมีคุณภาพ เกิดความภักดี และผูกพันต่อธนาคาร มีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำนวน 133 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 99 คน เป็นชาย 75 คน หญิง 24 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์จาก 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้
 - 1.1 หนังสือพิมพ์ธุรกิจ วารสารต่างๆ
 - 1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการนำเสนอค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1
2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2
3. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐานดังนี้
 - 3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มี 2 กลุ่มย่อยและตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติทดสอบ t-test (Independent Sample t-test)
 - 3.2 การทดสอบสมมติฐานในการถามแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่มย่อย และตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและ
ธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์สมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงาน
บุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76 เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็น
ร้อยละ 24.24 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.46 รองลงมาคืออายุ
ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็น
ร้อยละ 22.22 น้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.08 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน
83 คน คิดเป็นร้อยละ 83.84 เป็นโสด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 น้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง
จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.62 จบ
การศึกษามากกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน
12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ในส่วนของรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท
ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.36 รองลงมาคือมีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 30
คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ
15.15 ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80.81 และระดับผู้บริหาร จำนวน 19 คน
คิดเป็นร้อยละ 19.19

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคล
และธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคาร
อิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.214) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}=4.63$, S.D.= 0.315) รองลงมาคือความปรารถนาอย่างแรงกล้า
ในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.424) ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างมี
ความผูกพันน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.409)

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.473) และเมื่อ
พิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องแนวทางในการดำเนินกิจการของ
หน่วยงานได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านอย่างดีที่สุดมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=

0.614) รองลงมาคือการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันเป็นการบริหารที่เหมาะสม ($\bar{x}=4.27$, S.D.= 0.636) ส่วนเรื่องเป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับเป้าหมายของท่านกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=3.97$, S.D.= 0.462)

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.63$, S.D.=0.315) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของหน่วยงานนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.97$, S.D.= 0.172) รองลงมาคือท่านต้องการประชาสัมพันธ์หน่วยงานของท่านต่อบุคคลภายนอก ($\bar{x}=4.46$, S.D.= 0.501) ส่วนเรื่องท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.45$, S.D.= 0.611)

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.336) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเข้าใจอันดี เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.66$, S.D.= 0.625) รองลงมาคือท่านยินดีและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.493) ส่วนเรื่องท่านทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=3.62$, S.D.= 0.566)

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.= 0.409) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านรู้สึกว่ายิ่งทำงานมากขึ้น ยิ่งรักหน่วยงานมากขึ้น และไม่คิดที่จะไปจากหน่วยงานของท่าน ($\bar{x}=3.87$, S.D.= 0.583) มากกว่าประเด็นในความรู้สึกของท่าน การปกป้องชื่อเสียงให้หน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ($\bar{x}=3.40$, S.D.= 0.533)

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ความเพื่อสละเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$, S.D.= 0.434) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านคิดว่า ปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนรวมทั้งตัวท่านเองต้องร่วมช่วยกันแก้ไข ($\bar{x}=4.02$, S.D.= 0.606) มากกว่าประเด็นท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=3.65$, S.D.= 0.628)

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.28$, S.D.= 0.424) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านคิดว่าจะทำงานในหน่วยงานงานนี้ตลอดไปถึงแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า

($\bar{x}=4.35$, S.D.= 0.501) มากกว่าประเด็นท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไปถึงแม้ว่าหน่วยงานจะประสบปัญหา($\bar{x}=4.21$, S.D.= 0.611)

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิจัยการวิเคราะห์สมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่าพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (sig.= 0.720) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (sig.= 0.000) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร (sig.= 0.047) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (sig.= 0.000) มีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่าพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (sig.= 0.419) แต่เมื่อพิจารณารายด้านไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้านเช่นกัน

ผลการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่าพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (sig.= 0.619) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ (sig.= 0.000) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (sig.= 0.010) มีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่าพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (sig.= 0.543) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (sig.= 0.044) มีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่าพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (sig.= 0.688) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ (sig.=0.012) มีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่าพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมี

ความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (sig.= 0.392) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ (sig.= 0.000) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sig.= 0.007) มีความผูกพันต่อธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา ทั้งรอด (2544) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันธนาคารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบการประเมินผลที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ซึ่งพนักงานจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และจะเป็นตัวชี้วัดตอนสิ้นปีในการปรับขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงาน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่พนักงานยินดีและเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เพื่อประโยชน์ต่อพนักงานและธนาคาร ส่วนด้านที่เหลือ ได้แก่การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ความเพื่อสละเพื่อองค์กรระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากตามลำดับ และน้อยที่สุดคือความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งอาจเป็นเพราะจากสภาวะการณ์ ในปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจทางการเงินในทิศทางที่สูงขึ้น มีการสรรหาพนักงานใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในแต่ละสถาบันการเงินอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานบางส่วนที่มีศักยภาพ และความสามารถ อาจจะต้องใช้โอกาสนี้ในการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและมีผลตอบแทนที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้แล้วแม้ว่าธนาคารจะมีการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน แต่ลักษณะของการกำหนดเป้าหมายงานยังเป็นลักษณะจากบนลงล่าง โดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายงานอย่างแท้จริง จึงทำให้ผลการศึกษาที่ได้รับความผูกพันจึงยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สูง

เมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่าด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องแนวทางในการดำเนินกิจการของหน่วยงานได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านอย่างดีที่สุดมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันเป็นการบริหารที่เหมาะสมส่วนเรื่องเป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับเป้าหมายของท่านกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของหน่วยงานนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือท่านต้องการประชาสัมพันธ์หน่วยงานของท่านต่อบุคคลภายนอก ส่วนเรื่องท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเข้าใจอันดี เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือท่านยินดีและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน ส่วนเรื่องท่านทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านรู้สึกว่ายิ่งทำงานมากขึ้น ยิ่งรักหน่วยงานมากขึ้น และไม่คิดที่จะไปจากหน่วยงานของท่านมากกว่าประเด็นในความรู้สึกของท่าน การปกป้องชื่อเสียงให้หน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ด้านความเพื่อสละเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านคิดว่า ปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนรวมทั้งตัวท่านเองต้องร่วมช่วยกันแก้ไข มากกว่าประเด็นท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องท่านคิดว่า จะทำงานในหน่วยงานงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า มากกว่าประเด็นท่านคิดว่า จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะประสบปัญหา

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับการปฏิบัติงาน พบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สอดคล้องกับผลการศึกษาของอิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์(2541) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นวลศรี กาญจนรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ส่วนสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร วณีพันธ์ ฉัตรเนตร (2545)ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท เจ เอส แอล จำกัด ผลการ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สุนิสา เจ๊ะเลาะ (2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษากรณีโรงแรมรอยัลปรีนเซส นราธิวาส พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ สวัสดิการ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานขององค์กร ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานประสบปัญหา
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ก่อให้เกิดพนักงานทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยต้องส่งเสริมให้พนักงานมีการปกป้องชื่อเสียงให้หน่วยงานรักหน่วยงาน และไม่คิดที่จะไปจากหน่วยงาน
5. ความเพื่อสละเพื่อองค์กรผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยต้องส่งเสริมให้พนักงานทุกคนรวมร่วมช่วยกันแก้ไขและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ
6. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ต้องก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานบุคคลและธุรการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ควรมีการศึกษาจากพนักงานทั้งองค์กร และควรมีการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่นับถือศาสนาพุทธกับศาสนาอิสลาม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาธนาคารให้มีเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน