



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
ในภาคใต้ตอนล่าง

Factors Affecting Employees' Organizational Commitment t-A Study of
Employees of Islamic Bank in Thailand's lower South

มารีนา อาแว^{1*} และปกรณ์ ลิ้มโยธิน²

Mareena Awae^{1*} and Pakorn Limyothin²

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Master Student, Department of Business Administration, Hatyai Business School, Hatyai University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Assistance Professor Dr., Lecturer in Department of Business Administration, Hatyai Business School, Hatyai University

* Corresponding author, E-mail: reena779@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (2) ระดับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 169 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า (1) พนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 50.30) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 60.36) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 63.31) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี (ร้อยละ 57.40) ได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 บาท – 25,000 บาท (ร้อยละ 50.89) โดยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ/พนักงานอาวุโส (ร้อยละ 42.01) และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดนราธิวาส (ร้อยละ 32.54) (2) พนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง มีปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.57) มีปัจจัยประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} = 3.20) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.72) และพบว่า (3) ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป และปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ การทำงานด้านความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ ร้อยละ 46.00

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานธนาคารอิสลาม

Abstract

This article aims to study (1) personal characteristics (2) level of job characteristics, work experience of employees and employees' organizational commitment of Islamic Bank of Thailand's lower South. (3) Factors Influencing Organizational Commitment of Employees of Islamic Bank of Thailand's lower South, the use of the questionnaire survey instrument as a tool to collect data from 169 samples. Statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation and Multiple regression.

The results of the study revealed that majority of bank employees were female (50.30%) between 31-40 years of age. (2) the level of job characteristics of employees' Islamic Bank in Thailand's lower South are at the high level. (\bar{x} = 3.57) work experience of employees are at the moderate level (\bar{x} = 3.20) and employees' organizational commitment are at the high level. (\bar{x} = 3.72) and (3) personal characteristics, work experience of employees more than 9 years, job experience with feeling as important for organization, and stability and reliability of job experience influence on employees' organizational commitment of Islamic Bank of Thailand's lower South with statistically significant at .001 level (R^2 = 46.00%).

Keywords: Organizational commitment, Employees' Islamic Bank

บทนำ

ปัจจุบันธนาคารได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่ดี เพื่อรักษาและพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรมีความรู้สึกรักองค์กรและรับรู้ว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร แต่ถ้าหากองค์กรไม่มีการบริหารจัดการบุคลากรที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นรับรู้ว่าเป็นองค์กรไม่เห็นคุณค่าพวกเขาและเกิดความคับข้องใจจนลาออกจากองค์กรในที่สุด สิ่งต่างๆ องค์กรควรจะทำให้มีความสำคัญและต้องการให้เกิดขึ้นกับพนักงาน คือ ความรัก ความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งความรู้สึกรักและผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะเป็นแรงจูงใจทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงาน เพราะปัจจัยจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ในส่วนของความผูกพัน ที่พนักงานมีต่อองค์กรนั้น ก็จะเป็นตัวช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน ประกอบกับหากองค์กรไม่สามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่ดีไว้ได้ จะมีผลต่อองค์กรหลายประการ เช่น มีค่าใช้จ่ายในการรับสมัครงาน ค่าโฆษณา ค่าตอบแทนต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและจะทำให้ลูกค้าไม่มีความเชื่อมั่นต่อพนักงานและองค์กร ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ (ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถรักษามูลค่าบุคลากรและเป็นตัวช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ (Marsh and Mannari, 1997, p.57 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) โดยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการสร้างความผูกพันของพนักงานนั้นมีหลายปัจจัย ได้แก่ ระยะเวลา



ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน หรือแม้แต่ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน เช่น ความรู้สึกว่าจะมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ดังที่กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ที่กล่าวว่า ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่จะส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และณัฐภรณ์ ยิ่งยอด (2555) อริญญา แสงแก้ว (2555) ได้กล่าวว่าความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน หรือแม้แต่การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ก็เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้

ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่างเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้ได้มากที่สุด และปัจจุบันมีจำนวน 29 สาขา มีพนักงานทั้งสิ้น 294 คน ประกอบด้วย สำนักงานเขตนครราชสีมา 63 คน สำนักงานเขตปัตตานี 65 คน สำนักงานเขตยะลา 59 คน สำนักงานเขตสงขลา 82 คน สำนักงานธุรกิจ SMEs ภาคใต้ตอนล่าง 14 คน และสำนักงานภาคใต้ตอนล่าง 11 คน และกำลังประสบปัญหาการลาออกของพนักงานจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับภายในอุตสาหกรรมเดียวกันแล้ว ประกอบกับพื้นที่ดังกล่าวได้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง (ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย, 2558.)

ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่างเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ตระหนัก และเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรนั้นจะยอมรับเป้าหมายและคงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น สิ่งที่ต้องการต้องคำนึงถึงและตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร และลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น และองค์กรกำลังประสบปัญหาการลาออกของพนักงานจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับภายในอุตสาหกรรมเดียวกันแล้ว ประกอบกับพื้นที่ดังกล่าวได้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง (ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย, 2558)

จากปรากฏการณ์ข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีความเป็นเลิศปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ก้าวไปสู่องค์กรชั้นนำในภูมิภาค ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน อันจะส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง



แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ในการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีนักวิชาการให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960, p.32 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งน่วย, 2553) ให้ความหมายของคำว่าผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลา และพลังงานไปกับสิ่งนั้นๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ระดับความผูกพันซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพที่บุคคลนั้นลงทุนไป และมาร์ช และ แมนนารี (Marsh and Mannari, 1997, p.57 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งน่วย, 2553) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

จากที่ได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์การจะมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่ของตนเอง และนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ และมีความรักที่จะอยู่ในองค์การเดิมเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะต่างจากบุคคลในองค์การที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์การ จะมีผลทำให้ขาดความรักในองค์การของตนเอง จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์การหมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี การแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ความเชื่ออย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องของสมาชิกภายในองค์การที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในรูปแบบของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญา และมีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การเปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเองปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ส (Steers, 1977, p.48 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งน่วย, 2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ 1) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง 3) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแสดงออกโดยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยที่บุคคลที่มีความพึงพอใจสอดคล้องกับองค์การจะส่งผลให้มีทัศนคติในด้านบวกทำให้สมาชิกในองค์การทุ่มเท เต็มใจ และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป และความผูกพัน นั้นอาจจะคาดหวังได้ว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควร ในการทำงานให้กับองค์การ และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ความผูกพันต่อองค์การนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญซึ่งองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ยังต้องสามารถรักษาบุคลากรซึ่งมีคุณค่าไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิก



ขององค์กร ดังนั้นประเด็นสำคัญของความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของการร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง จำนวนทั้งสิ้น 294 คน (ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย, 2558.)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง โดยการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้หลักการของ ยามาเน (Yamane, 1976, p.886 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตินรากร, 2550) จำนวน 169 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน และลักษณะงานที่ทำหาย ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง ใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)



สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	49.70
หญิง	85	50.30
2. อายุ		
20 ปี - 30 ปี	27	15.98
31 ปี - 40 ปี	102	60.36
41 ปี - 50 ปี	29	17.16
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	11	6.51
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญา	17	10.06
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	107	63.31
สูงกว่าปริญญาตรี	45	26.63
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 7 ปี	97	57.40
7-9 ปี	39	23.08
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	33	19.53
4. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	5.92
15,000 บาท - 25,000 บาท	86	50.89
25,001 บาท - 35,000 บาท	32	18.93
35,001 บาท - 45,000 บาท	20	11.83
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	21	12.43
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการหรือผู้จัดการขึ้นไป	25	14.79
ผู้ช่วยผู้จัดการ / พนักงานอาวุโส	71	42.01
พนักงานบริการลูกค้า	36	21.30
พนักงานฝ่ายสินเชื่อ	37	21.89
5. ภูมิลำเนา		
นราธิวาส	55	32.54
ยะลา	24	14.20
ปัตตานี	27	15.98
สงขลา	33	19.53
สตูล	9	5.33
พัทลุง	2	1.18

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตรง	2	1.18
อื่น ๆ	17	10.06
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 เป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 60.36 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 63.31 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 บาท – 25,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 50.89 รองลงมาได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 บาท – 35,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.93 โดยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ / พนักงานอาวุโส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.01 รองลงมาดำรงตำแหน่งพนักงานฝ่ายสินเชื่อ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.54 รองลงมา มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 19.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับของปัจจัยลักษณะงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง

ปัจจัยลักษณะงาน	(\bar{x})	S.D.	ระดับการแปลความหมาย
ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.90	0.64	มาก
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการแก้ปัญหา	3.87	0.69	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายกระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.93	0.68	มาก
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.58	0.74	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อพนักงานในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน	3.51	0.91	มาก
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านอย่างตั้งใจ	3.55	0.84	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	3.59	0.87	มาก

ปัจจัยลักษณะงาน	(\bar{x})	S.D.	ระดับ การแปล ความหมาย
6. เมื่อท่านมีปัญหาท่านพบและปรึกษากับผู้ บังคับบัญชาของท่าน	3.64	0.83	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำ แนวความคิดของท่านไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.61	0.84	มาก
ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า	3.29	0.74	ปานกลาง
8. องค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในเรื่องการ ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.18	0.88	ปานกลาง
9. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย ของท่าน	3.40	0.81	ปานกลาง
ผลป้อนกลับของงาน	3.53	0.63	มาก
10. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อ งานที่ท่านทำประสบผลสำเร็จ	3.39	0.70	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจและยอมรับเกี่ยวกับงานที่ ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	3.67	0.68	มาก
ลักษณะงานที่ท้าทาย	3.53	0.75	มาก
12. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	3.57	0.82	มาก
13. งานที่ท่านทำมีเป้าหมายใหม่อย่างสม่ำเสมอ	3.50	0.83	ปานกลาง
รวม	3.57	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง มีระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับของปัจจัยลักษณะงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.64) ด้านการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.74) และด้านผลป้อนกลับของงาน ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.63) ส่วนระดับของปัจจัยลักษณะงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.74)



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับของปัจจัยประสพการณ์การทำงาน
ของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง

ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน	(\bar{x})	S.D.	ระดับ การแปล ความหมาย
ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร	3.70	0.58	มาก
1. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กร	3.93	0.71	มาก
2. ท่านได้รับการยกย่องและได้รับการยอมรับจาก องค์กร	3.43	0.68	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์กร ประสบความสำเร็จ	3.73	0.69	มาก
ความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์กร	3.42	0.75	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	3.23	0.82	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้	3.64	0.85	มาก
6. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรไปจน เกษียณอายุ	3.40	1.04	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.64	0.83	ปานกลาง
7. องค์กรมีการพิจารณาเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ	3.07	0.91	ปานกลาง
8. องค์กรมีการพิจารณาเงินโบนัสทุกปี	1.98	1.10	น้อย
9. ท่านได้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู ความสามารถ	2.87	0.98	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	3.05	0.78	ปานกลาง
10. เมื่อท่านมีปัญหาทางการเงิน องค์กรสามารถ ให้ความช่วยเหลือท่านได้	2.96	0.91	ปานกลาง
11. เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ องค์กรได้ ช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	3.28	0.80	ปานกลาง
12. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน หรือปัญหาส่วนตัว องค์กรจะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ	2.92	0.95	ปานกลาง
รวม	3.20	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง มีระดับของปัจจัยประสพการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับของปัจจัยประสพการณ์การทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร (\bar{x} = 3.70, S.D. = 0.58) ด้านความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์กร (\bar{x} = 3.42, S.D. = 0.75) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ (\bar{x} = 3.05, S.D. = 0.78)

ส่วนระดับของปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (\bar{x} = 2.64, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง โดยภาพรวม รายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	(\bar{x})	S.D.	ระดับการแปลความหมาย
ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.27	0.65	ปานกลาง
1. ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวกกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.40	0.72	ปานกลาง
2. ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	3.22	0.74	ปานกลาง
3. ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ที่ทำให้องค์กรเติบโต	3.20	0.86	ปานกลาง
ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กร	4.11	0.59	มาก
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.05	0.69	มาก
5. ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร	4.15	0.70	มาก
6. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.14	0.66	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.82	0.84	มาก
7. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.82	0.87	มาก
8. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่ดีพอ สำหรับการเลือกทำงานด้วย	3.82	0.90	มาก
รวม	3.72	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 2 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กร (\bar{x} = 4.11, S.D. = 0.59) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{x} = 3.82, S.D. = 0.84) ส่วนระดับของความ

ผูกพันต่อองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (\bar{x} = 3.27, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง

ปัจจัย	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	(Unstandardized Coefficients)		(Standardized Coefficients)		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.782	.201		8.859	.000
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล					
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป	.279	.078	.210	3.562	.000
ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน					
ความรู้รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ	.240	.060	.265	3.979	.000
ความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์การ	.292	.048	.416	6.134	.000

F = 46.779 Sig = .000 R = .678 R² = .460 R^{adj} = .450 Std. Error = .392 Durbin-Watson = 2.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยเฉพาะในสำนักงานภาคใต้ตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่ามีเพียง 2 ปัจจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป และปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความรู้รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยเฉพาะในสำนักงานภาคใต้ตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.00

เมื่อพิจารณาค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันพบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติเป็นอิสระต่อกัน (Independent) ไม่เกิด Autocorrelation ซึ่งพิจารณาได้จากค่า Durbin-Watson ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 2 อยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่า Errors ของตัวแปรเป็นอิสระกันไม่มี Autocorrelation (Neter et al., 1996, p. 110) สำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.029 จึงอนุมานได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติเป็นอิสระต่อกันไม่เกิด Autocorrelation



อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่างสามารถอภิปรายผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี ได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 บาท – 25,000 โดยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ/พนักงานอาวุโส และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา แสงแก้ว (2555) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดในระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ ระดับเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21- 30 ปี นับถือศาสนาพุทธ สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ระยะเวลาในการทำงานในธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ 1 - 3 ปี

ระดับปัจจัยลักษณะงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา และด้านผลป้อนกลับของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยลักษณะงานนั้น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นพนักงานธนาคารสามารถกระตุ้นให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี และบางครั้งเมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าพนักงานธนาคารสามารถที่จะใช้ทักษะ และมีความชำนาญในการแก้ปัญหา จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและยอมรับเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ในบางครั้งพนักงานธนาคารอาจไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ สุตริยะ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของไทยรัฐ บุณราศรี (2553) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ลำดับแรกคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน สำหรับปัจจัยในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญปัจจัยลักษณะงานโดยรวมในระดับมาก โดยนโยบายและการทำงานของธนาคารมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม สำหรับปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่า ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้านลักษณะงานที่ทำ คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐราภรณ์ ยิ่งยอด (2555) ที่พบว่าพนักงานสินเชื่อสังกัดฝ่ายสินเชื่อธุรกิจขนาดกลางภาคเหนือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และอรัญญา แสงแก้ว (2555) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตเชียงใหม่ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน



ระดับปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์กร และด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานธนาคารมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าทำงานอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ สุตริยะ (2550) ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของไทยรัฐ บุญราศรี (2553) ที่พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีดังนี้ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ได้แก่ งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ที่พบว่า พนักงานธนาคารมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานรู้สึกห่วงใยขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรในอนาคตข้างหน้า และเมื่อมีงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานอย่างไร พนักงานก็จะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ และพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อองค์กรประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าพนักงานอาจจะไม่ค่อยเชื่อมั่น ทิศทางในเป้าหมายที่ทำให้องค์กรเติบโตได้ก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิวดี ไตวัลย์ (2551) ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับผูกพันในระดับมากที่สุด ขณะเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร คำฟู (2551) ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับผูกพันมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่เข้าในสมการถดถอยพหุคูณมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 โดยพบว่ามีเพียง 2 ปัจจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป และปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคใต้ตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 โดยปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย ประกอบด้วย



ตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.00 ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่พนักงานธนาคารปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลาาน ก็จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นทุก ๆ วัน ประกอบกับพนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรได้รับการยกย่องและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกมั่นคง ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเกิดความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี คำแก้ว (2550) ที่พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร คำฟู (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ อายุการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ มั่งนัย (2553) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยลักษณะงานในประเด็นของความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า หน่วยงานควรให้การสนับสนุน ในเรื่องการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ปัจจัยประสบการณ์การทำงานในประเด็นความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาเงินโบนัสทุกปีของพนักงานเป็นพิเศษ และควรมีการพิจารณาเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอให้กับพนักงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานมากยิ่งขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พนักงานค่อนข้างเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรที่ทำให้องค์กรเติบโตค่อนข้างน้อย ดังนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญ คือการให้ค่า ให้ความสำคัญกับพนักงาน เพราะจะเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าได้ รวมทั้งการเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น หรือการแรงจูงใจต่อสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพราะสามารถทำให้พนักงานมีความสุข เมื่อพนักงานมีความสุข แรงจูงใจในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าก็จะสำเร็จได้โดยง่าย และการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน อาจจะเพิ่มสวัสดิการเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น พนักงานที่ไม่เคยขาด ลา มาสายก็มีรางวัลตอบแทนให้ในตอนปิดงบประมาณประจำปี การใส่ใจพนักงานในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ มั่งนัย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.



- ณัฐภรณ์ ยิงยอด. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อสังกัดฝ่ายสินเชื่อธุรกิจขนาดกลางภาคเหนือธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ไทยรัฐ บุณราศี. (2553). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย. (2558). *ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2558, จาก http://www.ibank.co.th /2010/th/about/about_detail.aspx?ID=1 5608
- นิริวดี ไต้วัลย์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประไพพัทธ์ อรุณชัย. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประภาพร คำฟู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พรทิพย์ สุตริยะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- อรัญญา แสงแก้ว. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.