

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงาน
จ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

Causal Factors Influencing the Retention of Local Government Officials and Employees
in the Area of Mueang, Pattani Province

ฟาริต บิลยะแม Faris Bilyamae¹

ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี Srisompob Jitpiromsri²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง และ2) ระดับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 220 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่าโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1) ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง 2) ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่กับนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ นับถือศาสนาอิสลามกับศาสนาพุทธ ที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 3) ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน(ภาษามลายูกับภาษาไทย) ที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้าง มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนา กับ ปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : การคงอยู่ในงาน, องค์กร, ความก้าวหน้าในอาชีพ, สถานการณ์ความไม่สงบและความ
สันติสุข, ความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม

1 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail : 8737faris@gmail.com

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี สถาบันสันติศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Email : srisompob.j@psu.ac.th

ABSTRACT

This study has objectives for investigate 1) the casual factors influencing government officer and employee's retentions of local administrative organization and 2) the level of intention to stay in local administrative organization of government officers and employees from personal factors in term of multicultural difference. The sample was 220 government officers and employees of local administrative organization in Mueang Pattani from the stratified random sampling. The research instrument was questionnaire. The statistics applied for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), Pearson's product moment correlation coefficients, t-test, one-way ANOVA and multiple linear regression. The result found that

1) The government officers and employees of local administrative organization in Mueang Pattani had a high level of intention to stay. 2) The government officers and employees from different domicile and religion had different level of intention to stay in local administrative organization of Mueang Pattani at statistical significant level of 0.01. The government officers and employees who are Islamic and domiciled in the three southern border provinces had level of intention in the job more than The government officers and employees who are Buddhism and stay outside the three southern border provinces 3) The different language used in daily life of government officers and employees had different level of intention to stay in local administrative organization of Mueang Pattani at statistical significant level of 0.05 and.4) The personal factors in term of multicultural differences about domicile and the organizational factors affecting on the level of intention to stay in local administrative organization, Mueang Pattani of government officers and employees at statistical significant level of 0.05.

Keyword: The intention persists in the work, organization, Career advancement, Situations of unrest and peace, Multicultural differences

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการบริหารราชการแผ่นดินโดยใช้หลักการรวมอำนาจ แบ่งอำนาจ และกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจที่มีผลต่อการบริหารประเทศและการพัฒนาประเทศนั้น คือการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่น เพราะเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐบาลในระบบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และชุมชนมากยิ่งขึ้น จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์และทันต่อความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้อีกด้วย (โกวิทย์ พวงงาม 2553)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีทั้งหมด 12 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 2 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล 9 แห่ง มีภารกิจครอบคลุมพื้นที่ทั้งอำเภอเมืองปัตตานี ซึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้นได้ยึดวิสัยทัศน์ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี 2565” มากำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนา จากข้อมูลจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานีมีภารกิจครอบคลุมพื้นที่ทั้งอำเภอเมือง จึงมีภารกิจในการให้บริการประชาชนในท้องถิ่นในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นข้าราชการและพนักงานจ้างที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในปัจจุบันนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี มีข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมด 1,578 คน (ท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี, 2562)

จากจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีการอัตรารักษาบุคลากรเหล่านี้โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ การให้โบนัสประจำปี การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรตามสายงานที่รับผิดชอบ การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสร้างบรรยากาศเกื้อกูลในการทำงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการต่างๆแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก ที่จอดรถประจำตำแหน่ง ประกันสังคม ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าทางองค์กรจะมีการดึงดูดบุคลากรโดยการจ่ายค่าตอบแทนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆและสวัสดิการต่างๆที่มากมายเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่นแล้ว แต่ก็ยังมีบุคลากรขอลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและบรรจุบุคลากร พบว่า บุคลากรลาออกจากงานเนื่องจากต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในการโอนอายุราชการไปบรรจุที่องค์กรอื่น การลาออกเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการที่องค์กรอื่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การย้ายกลับภูมิลำเนาของบุคลากรที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี ความกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ที่มารับราชการตาม

ตำแหน่งว่างภายในพื้นที่ หรือแม้กระทั่งลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการเข้าออกของบุคลากรจำนวนมาก จะส่งผลให้เกิดต้นทุนทางการบริหารที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะเกิดได้ในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ การคัดเลือกการสรรหา การจ้างงาน และในระหว่างที่รอการจ้างทดแทนบุคลากรอื่นที่ยังทำงานอยู่จะต้องทำงานทดแทนอัตรากำลังที่ขาดไปหรือต้องทำงานแทนทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าเกิดความเครียดจากการทำงาน และถ้าบุคลากรเก่ามีไม่เพียงพอก็จะทำให้ผลผลิต หรือ ปริมาณงานลดลง นอกจากนี้บุคลากรที่เหลืออยู่จะต้องรับบทบาทสอนงานบุคลากรที่จะเข้ามาใหม่ อีกทั้งยังต้องเริ่มทำความรู้จักและปรับตัวเข้าหากันใหม่ทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรเก่าที่ต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องได้ขาดตอนไป ส่งผลให้เกิดการทำงานล่าช้าเกิดความไม่พึงพอใจขึ้นกับผู้รับบริการหรือผู้ประสานงาน คุณภาพการให้บริการลดลงและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานจะเป็นไปในทิศทางที่แย่ลง จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความตั้งใจอยู่ในงานให้นานที่สุด ซึ่งการที่บุคลากรคงอยู่ในงานบุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในงานมีความสุขในการทำงาน บุคลากรจะมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันความจงรักภักดีและความตั้งใจอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปด้วยประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้บุคลากรที่มีความตั้งใจอยู่กับองค์กรย่อมพูดถึงองค์กรในแง่ดี มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด

จากความสำคัญของความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร ทำให้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี เป็นเรื่องที่สำคัญและน่าสนใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี และปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันหรือไม่ ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สำหรับข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานภายในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่ในงานต่อไปให้นานที่สุด และพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

2. เพื่อศึกษาถึงระดับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่ามีการใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถจำแนกความหมายออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมต่อไปด้วยความสมัครใจโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกโดยการแสดง ออกจากการแสดงความคิด ความรู้สึก นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) ดลฤดี รัตนปิติกุล (2552) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจโดยมีความรู้สึกผูกพัน มั่นคงในงานที่ทำ นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะไปประกอบอาชีพนั้น โดยที่ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลอื่นๆ

2 ด้านระยะเวลา

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีการวางแผนตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานจนถึงต่อไปในอนาคตว่าจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันให้นานที่สุด Taunton et al (1989, อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ต่อมา บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานยังคงทำงานในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานต่อไปจนถึงปัจจุบันโดยที่ไม่คิดที่จะออกจากงาน นอกจากนี้ ดุษฎี เอกพจน์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า ระยะเวลาที่ผ่านมาทั้งหมดของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ โดยวัดจากจำนวนปี ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวแปรอิสระได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัด

ปัตตานีมีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องของภูมิลำเนา กับปัจจัยองค์กร ในด้านนโยบายและการบริหารงาน คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน การให้รางวัล โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

นิตชาล ภูมิพื้นผล (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เบลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เบลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ศาสนา และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน และความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

จุไรวรรณ บินดุเหลี่ยม (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน 3) ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน 4) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนและด้านระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปริญญา ปิ่นทอง (2561) ได้ศึกษา อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง และผลการสัດองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน การออกแบบงาน การพัฒนาอาชีพ สิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยของพนักงาน โดยทำการประเมินระดับการจัดการทรัพยากร

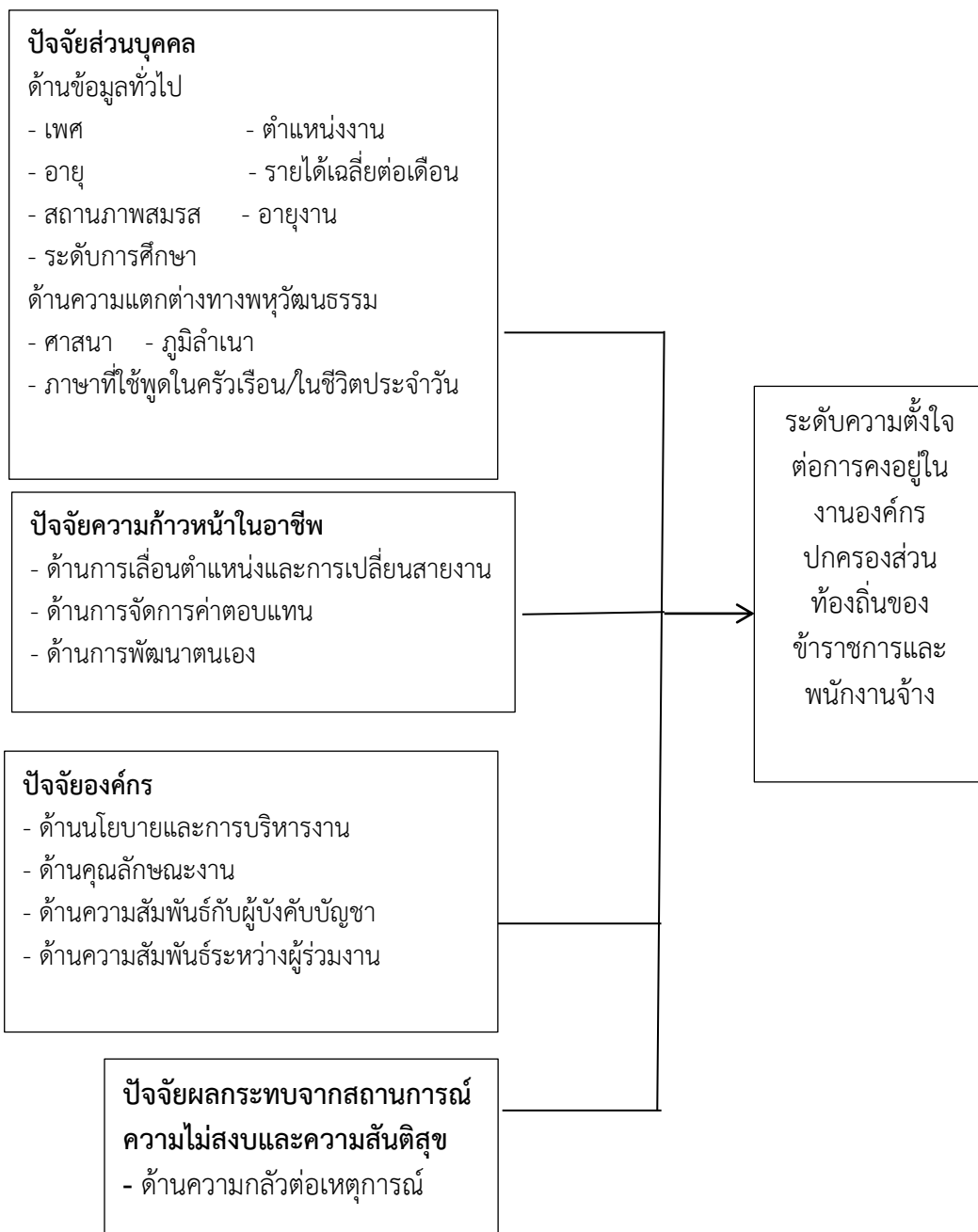
มนุษย์ทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งจากการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวาย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

ตัวแปรและกรอบแนวคิด

ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มาเป็นกรอบแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามชนิดให้ผู้ตอบตอบเอง เพื่อสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ได้แก่ ภูมิสำเนา ศาสนา และภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน รวมจำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด เลือกเพียงคำตอบเดียว ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด แบบสอบถามมีให้เลือกตอบทั้งหมด 3 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง 4 ข้อ ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน 5 ข้อ ด้านการจัดการคำตอบแทน 6 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยองค์กร ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด แบบสอบถามมีให้เลือกตอบทั้งหมด 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านคุณลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข รวมข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด เป็นคำถามเชิงลบทั้งหมด แบบสอบถามมีให้เลือกตอบทั้งหมดมี 1 ด้าน ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ด้านความกลัวต่อเหตุการณ์ จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี เป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 1 - 3 และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 4 - 5 รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น และเสนอแนะประเด็นอื่นๆได้อย่างเต็มที่

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้ออกไปคำนวณในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Product and Service Solution) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน อายุงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วย ศาสนา ภูมิสำเนา ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) 2. การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) 3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ4. การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test)และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.36 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.73 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.45 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.45 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีอายุงานอยู่ในช่วงระหว่าง น้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.09 มีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.27 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส คิดเป็นร้อยละ 75.00 นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 73.64 และใช้ภาษาไทยและภาษามลายูในการพูด คิดเป็นร้อยละ 54.55

ระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยองค์กร รองลงมาปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน, ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุขตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุขมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิเนา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีสูงกว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในจังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องศาสนา จากการศึกษาพบว่าข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาอิสลาม มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีสูงกว่าข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาพุทธ

การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน ด้วยการทดสอบ (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F-test จากการศึกษาพบว่า ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาษาที่มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานมากที่สุด คือ ภาษามลายู (มลายูถิ่น/มลายูกลาง) รองลงมา คือ ภาษาไทยและภาษามลายู และภาษาที่มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานน้อยที่สุด คือ ภาษาไทย (ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้) ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีของ Sheffe เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ต่างกัน

จากการเปรียบเทียบ พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษามลายู(มลายูถิ่น/มลายูกลาง) กับ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทย (ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้) มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทยและภาษามลายู กับ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทย (ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้) มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษามลายู (มลายูถิ่น/มลายูกลาง) กับ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทยและภาษามลายู มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนา และปัจจัยองค์กร ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องศาสนา ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี เนื่องจาก $\text{sig} > .05$ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 36.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 3.14296

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีระดับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่า มีความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุหลีม (2562) และปฎิญา ปิ่นทอง (2561) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานในระดับที่สูงและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) และนิตชาล ภูมิพื้นผล (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีความต้องการอยู่ในองค์กรไม่คิดที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน โดยตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และไม่มีแผนที่จะออกไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้าง มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้าง มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อันเนื่องมาจากข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมในเรื่องของศาสนาและภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวันเป็นอย่างดี อีกทั้งยังไม่มีเจตจำนงที่จะต้องย้ายที่ทำงานใหม่ เพราะมีที่ทำงานใกล้บ้านและสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน จึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงกว่าข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เพราะไม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมของคนในพื้นที่ และต้องการที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตชาล ภูมิพื้นผล (2559) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ศาสนา และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนา ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากข้าราชการและพนักงานจ้างส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้ที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานในแต่ละวันจึงทำให้ไม่มีความคิดที่จะย้ายออกจากงาน ซึ่งต่างกับข้าราชการและพนักงานจ้างที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน

ภาคใต้ที่มีความคิดที่จะย้ายออกจากงานเพื่อกลับไปปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเอง โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ที่ไม่มีความสะดวกในเรื่องของที่พักจากหน่วยงานและไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ เพราะติดเงื่อนไขจากการบรรจุครั้งแรกที่ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาซัน ดงนะเต็ง (2552) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิมของอาจารย์

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องศาสนา ไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากข้าราชการและพนักงานจ้างใช้ภาษาทางการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในการปฏิบัติงานอยู่แล้วและทั้งคนพุทธและมุสลิมก็สามารถร่วมงานกันได้ตามลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรมโดยที่ไม่ได้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานจากการปฏิบัติงานภายในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาซัน ดงนะเต็ง (2552) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ศาสนา และภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือนของอาจารย์

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างชั่วคราวอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งพนักงานจ้างกลุ่มนี้จะไม่มีการเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนแต่อย่างใด เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างกลุ่มนี้ใช้เพื่อประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างปีต่อปีเท่านั้น จึงทำให้ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานสำหรับพนักงานจ้างกลุ่มนี้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพในด้านของรายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า (Odds ratio = 1.57)

ปัจจัยองค์กร ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณลักษณะขององค์การ มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า (Odds ratio = 1.08) และด้านลักษณะงานและการทำงานมีขนาดอิทธิพล 1.06 เท่า (Odds ratio = 1.06) และนอกจากนี้ผลการวิจัยสามารถอธิบายปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงานของผู้ใต้บังคับ และองค์กรที่มีความเป็นปัจเจกนิยมส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงาน กล่าวคือองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วม หรือระหว่างผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานหรือกองเดียวกันต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความคิดที่จะย้ายออกจากงานเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางอรอุมา สวนจันทร์ (2558) ที่ได้ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .001 วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นปัจเจกนิยมส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาซัน ดงนะเต็ง (2552) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ความเห็นต่อระดับความรุนแรงของสถานการณ์ความไม่สงบ การผ่านประสบการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบและความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และความถี่ในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย คุณลักษณะของงาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันดังต่อไปนี้ 1. องค์กรควรกำหนดนโยบายไว้ให้ชัดเจนเพื่อที่จะทำให้บุคลากรได้ทราบว่าหน่วยงานจะมีการบริหารงานและดำเนินงานไปในทิศทางใด 2. องค์กรควรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบทุกครั้งเพื่อที่จะได้นำข้อบกพร่องไปปรับปรุงเพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต 3. องค์กรควรกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีต่องาน ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรให้มากที่สุดเพื่อที่จะให้บุคลากรได้ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 4. องค์กรควรมอบหมายหรือกระจายงานให้แต่ละกองให้มีความสมดุลกับบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน 5. ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาหารือ เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น 6. องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานหรือกลุ่มงานเดียวกันได้มีการประชุมประจำเดือนเพื่อที่จะเสนอแนะ ติดตามงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้รับรู้และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากบุคลากรในกลุ่มงานเดียวกันทำงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันได้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนายังส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานีอีกด้วย ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานีควรมีการจัดสวัสดิการในเรื่องของที่พักสำหรับข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ที่ยังไม่สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับขึ้นเงินเดือนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นหลัก เพื่อที่จะให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไปให้นานที่สุดถึงแม้ว่าจะไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องศาสนา และ ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือนในชีวิตประจำวันที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีที่แตกต่างกัน เมื่อดูจากค่าเฉลี่ยแล้วข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาพุทธและพูดภาษาไทย มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานีน้อยกว่าข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาอิสลามและพูดภาษามลายู ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี ควรกำหนดภาษาไทยหรือภาษาราชการในการประชุมหรือมอบหมายงานที่สำคัญ เพราะในบางกรณียังมีการใช้ภาษามลายูในการสื่อสารระหว่างกันเนื่องจากข้าราชการและพนักงานจ้างส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลามและพูดภาษามลายูอีกด้วยด้วยความเคยชินกับวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากพื้นที่อื่นๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ไม่ใช่คนในพื้นที่ที่นับถือศาสนาพุทธและพูดภาษาไทยเกิดปัญหาอุปสรรคในการพูดหรือรับฟังการสื่อสารจากภาษาที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้ในกรณีมอบหมายงานหรือชี้แจงประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานเกิดปัญหาอุปสรรคเพราะไม่เข้าใจความหมายจากการสื่อสารนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ควรใช้ภาษาไทยหรือภาษาทางการเป็นหลักเพื่อที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาและพูดภาษาที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- จุไรวรรณ บินเดหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดลฤดี รัตนฤทธิกรณ์. (2552). ปัจจัยทำนายนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหรือโรงพยาบาลพยาธิ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดุขฎี เอกพจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี. (2562). จำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี. สืบค้น 30 พฤศจิกายน 2562, จาก http://www.pattanilocal.go.th/news.php?cat_id=5
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิตชาล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- นันทิ เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศองค์การและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ยันฮี. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). ระเบียบวิธีการ วิจัยทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- ปฎิญา ปิ่นทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน วิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- อรอุมา สวนจันทร์. (2559). ฉันทควรจะอยู่ หรือ ฉันทควรจะไป : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความคิดที่จะย้ายงานบุคลากร องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาชน ดงนะแดง. (2553). ความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ : กรณีศึกษาอาจารย์ มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

