



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

ฟาริต บิลยะแม  
Faris Bilyamae

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Master of Public Administration  
Prince of Songkla University

2563



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

ฟาริต บิลยะแม

Faris Bilyamae

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Master of Public Administration  
Prince of Songkla University

2563

ชื่อสารนิพนธ์      ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ  
ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี  
ผู้เขียน              นายฟาริด บิลยะแม  
สาขาวิชา            รัฐประศาสนศาสตร์

---

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรีสมภพ จิตรภักดิ์ศรี)      (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรีสมภพ จิตรภักดิ์ศรี)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์นะ)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี
ผู้เขียน	นายฟาริต บิลยะแม
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2562

### บทคัดย่อ

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

1) ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง 2) ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่กับนอกพื้นที่ 3) จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ นับถือศาสนาอิสลามกับศาสนาพุทธที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และนับถือศาสนาอิสลามมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่อาศัยอยู่นอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และนับถือศาสนาพุทธ 3) ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน(ภาษามลายูกับภาษาไทย) ที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้าง มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนา กับ ปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<b>Thesis Title</b>	Causal Factors Influencing the Retention of Local Government Officials and Employees in the Area of Mueang, Pattani Province
<b>Author</b>	Faris Bilyamae
<b>Major Program</b>	Public Administration
<b>Year</b>	2019

### 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.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ สนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ จากคณาจารย์หลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการทรมเทกกำลังกายและกำลังใจสำหรับการถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ในระหว่างการทำวิจัย ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยรวมไปจนถึงรองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์วัฒนะ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ ที่กรุณาสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณข้าราชการ และพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง ตลอดระยะเวลาของการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้น

ขอขอบคุณพี่ๆ MPA รุ่น 26 และเพื่อน ๆ รวมถึงทุกท่านที่มีได้เอยนามถึง ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในกาทำวิจัย จนงานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สิ่งสำคัญที่สุดขอขอบคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัว รวมถึงญาติๆที่เกี่ยวข้องทุกคน ที่ได้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด สุดท้ายนี้หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ฟาริต บิลยะแม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	(3)
ABSTRACT .....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ .....	(11)
<b>บทที่ 1</b>	
บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	7
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	7
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย .....	8
1.6 นิยามศัพท์ .....	9
<b>บทที่ 2</b> .....	12
เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน .....	12
2.1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน .....	12
2.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	13
2.1.3 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน .....	14
2.1.4 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	15
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรม.....	16
2.2.1 ความหมายและองค์ประกอบของพหุวัฒนธรรม .....	16
2.2.2 แนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม.....	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ .....	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	27

## สารบัญ (ต่อ)

## หน้า

บทที่ 3 .....	28
วิธีดำเนินการวิจัย .....	28
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	28
3.1.1 ประชากร .....	28
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง .....	28
3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	29
3.2 แบบแผนการวิจัย .....	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	31
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	34
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
บทที่ 4 .....	37
ผลการวิจัย .....	37
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล .....	39
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา .....	43
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทาง ทางพฤติกรรม ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ ความไม่สงบและความสันติสุขกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) .....	54
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทาง พฤติกรรมในเรื่องภูมิเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test) .....	55
4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทาง พฤติกรรมในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน ด้วยการทดสอบ (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F-test .....	56
4.7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอ เมืองจังหวัดปัตตานี .....	58



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 .....	59
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ .....	59
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	60
5.2 อภิปรายผล.....	65
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	72
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	78
ก. แบบสอบถามการวิจัย .....	79
ข. ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือใช้ในการวิจัย (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	88
ค. ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	97
ประวัติผู้เขียน .....	103

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละที่.....	32
ตารางที่ 3.2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม.....	34
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	41
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยต่างๆที่ใช้ในการวิจัย.....	45
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจอยู่ในงานของ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี...	45
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	45
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีจำแนกตามด้านการพัฒนาตนเอง.....	45
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีจำแนกตามด้านการเลื่อนตำแหน่งและ การเปลี่ยนสายงาน.....	45
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้า ในอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีจำแนกตามด้านการจัดการค่าตอบแทน.....	45
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี...	45
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนก ตามด้านนโยบายและการบริหารงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี.....	45
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนก ตามด้านคุณลักษณะงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	45

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี .....	45
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนก ตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี.....	45
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ ความไม่สงบและความสันติสุขจำแนกตามด้านความกลัวต่อเหตุการณ์ของข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี.....	45
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทาง พหุวัฒนธรรม ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ ความไม่สงบและความสันติสุข กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	45
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังคมพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในเรื่องภูมิลำเนา.....	45
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังคมพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในเรื่องศาสนา.....	45
ตารางที่ 4.17 จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว ของระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีแยกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือนในชีวิตประจำวัน.....	45
ตารางที่ 4.17.1 ผลการเปรียบเทียบพหุคุณความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัด ปัตตานีจากภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ชีวิตประจำวันที่แตกต่างกัน.....	45
ตารางที่ 4.18 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี.....	45

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....27

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

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

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ให้อยู่ภายใต้กฎหมาย นโยบาย และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นนั้นควรยึดหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี นั่นคือการบริหารกิจการบ้านเมืองตามแนวพระราชกฤษฎีกาโดยการกำหนดแนวทางการบริหารกำกับกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้นการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าในช่วง 15 ปี ที่ผ่านมาได้มีการเปิดสอบแข่งขันบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการท้องถิ่นทั้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานครจำนวนมาก จึงทำให้จำนวนบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารงานภายใต้ภารกิจต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารซึ่งประกอบด้วยเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการบริหารจัดการ วิธีการทำงาน เวลา และทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์เพราะว่าองค์ประกอบอื่นๆจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นสำคัญ (ประกร ฤทธิญาตี, 2558)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องคำนึงถึง (1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต (2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญเพิ่มมากขึ้น (4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร และการใช้ประโยชน์จากบุคลากรเหล่านั้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการที่จะดำเนินการให้บรรลุซึ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสามารถสนองตอบความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (บัณฑิตย รัตนสัมพันธ์, 2550)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่หลักในการดำเนินงานจัดบริการสาธารณะด้านต่างๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร ในปัจจุบันปัญหาสำคัญของการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปัญหาด้านบุคลากร โดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากร ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถเห็นได้จากอัตราตำแหน่งที่ว่างลง ในแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปทำให้มีการประชาสัมพันธ์ รับโอนข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ เข้ามาดำรงตำแหน่งตามอัตราร่าง ในประเด็นดังกล่าวนี้ สามารถพบเห็นได้จากเว็บไซต์ต่างๆ ที่ได้มีการจัดตั้งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นโดยเฉพาะการโอนย้ายข้าราชการทั่วประเทศ เช่น เว็บไซต์ [www.thailocalgov.com](http://www.thailocalgov.com) ซึ่งมีการประชาสัมพันธ์ การรับโอนย้ายข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่างๆ ทั่วประเทศ นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2552 มีการส่งข้อมูลการรับโอนย้ายไว้กว่า 741 ครั้ง เป็นต้น นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์การรับโอนย้ายข้าราชการตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ยังมีในรูปแบบอื่นๆ เช่น การประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านทางเอกสารทางราชการ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดต่างๆทั่วประเทศ

ดังนั้นเมื่อพิจารณาในประเด็นนี้จะพบว่าอัตราตำแหน่งว่างสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งนี้ จากกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และอีกกรณีหนึ่ง คือ เกิดจากกรณีที่มีบุคลากรโอนย้าย หรือ ลาออกจากหน่วยงาน ซึ่งในการโอนย้าย หรือลาออก อาจมาจากความสมัครใจซึ่งตัวบุคคลควบคุมได้ หรือ สาเหตุอื่นที่บุคลากรไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการโอนย้าย หรือลาออกจากหน่วยงาน ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ก็ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ทั้งสิ้น และนอกจากนั้นแล้วเมื่อพิจารณากระบวนการโอนย้าย ของข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปจะมีขั้นตอน กระบวนการ ที่ค่อนข้างยุ่งยากกว่าการโอนย้ายข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น กล่าวคือ ในกรณีโอนภายในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง นอกจากจะต้องพิจารณาถึงตำแหน่งว่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้ขอโอนย้าย มีความประสงค์จะโอนย้ายไปแล้ว ผู้ขอโอนย้าย

จะต้องได้รับการยินยอมทั้ง 2 ฝ่าย คือ ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฝ่ายที่จะรับโอนย้าย โดยผ่านมติความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน ข้าราชการประจำจังหวัดของผู้ที่จะขอโอนย้าย และ คณะกรรมการพนักงานข้าราชการประจำจังหวัดฝ่ายที่จะรับโอนย้าย ซึ่งในขั้นตอนนี้ จะต้องใช้เวลาในการดำเนินการ อย่างน้อยเป็นเวลา 2 เดือน ในการดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ ของทั้ง 2 ฝ่าย จนกว่าจะมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเดิม และคำสั่งรับโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฝ่ายที่จะรับโอนตามลำดับ

ในองค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรมีความต้องการ หรือคิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ย่อมทำให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรตามยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ทั้งสิ้น โดยเฉพาะในด้านการบริหาร เพราะเมื่อบุคคลได้ลาออกไป องค์กรก็ต้องสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานแทน ยิ่งถ้าเป็นงานที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือ ความเชี่ยวชาญสูง ก็จะทำให้สูญเสียทรัพยากรในด้านงบประมาณมากขึ้น (มัทนียา ธนัญชัย, 2548, อ้างถึงใน อรุมา สวนจันทร์, 2559) นอกจากนี้ การลาออกยังอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคง เสถียรภาพโดยรวมขององค์กร ปัญหาด้านขวัญ กำลังใจของผู้ที่ปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ รวมทั้งภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อภายนอกได้เช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดๆ หากองค์กรมีการสูญเสียกำลังคนไปก่อนระยะเวลาที่สมควรนับเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายต่างๆโดยไม่จำเป็น

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรนั้นมีผลมาจากการบริหารจัดการทุกๆด้านเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยองค์กรโดย Mathis and Jackson (2004, อ้างถึงใน สุธิดา โตพันธานนท์, 2549) กล่าวว่าปัจจัยองค์กรหมายถึงสิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กรทั้งในส่วนของการนโยบายและการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรและ Mathis and Jackson (2004, อ้างถึงใน สุธิดา โตพันธานนท์, 2549) ได้เสนอปัจจัยองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงานมีทั้งหมด 4 ด้านประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน คุณลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนั้นการที่บุคลากรทำงานในองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ มีแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจน บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการเปิดโอกาสใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน (นิตยา วัฒนันท์, 2556)

นอกจากปัจจัยองค์กรแล้วยังมีเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน นั่นคือ ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพโดย พีระวรรณ สุวรรณลาภ, (2558) ได้กล่าวว่าการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้า ที่จะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

และ Shappard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงในนครียา อาลีตีมัน, 2557) ได้แบ่งปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน ด้านการจัดการค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อบุคลากรได้รับความก้าวหน้าในอาชีพก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ก็จะแสดงพฤติกรรมต่างๆด้วยการลดการทำงานหรือความทุ่มเทในการทำงาน และอาจถึงขั้นต้องลาออกจากองค์กรไปในที่สุด เนื่องจากการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นการรับรู้ถึงความต้องการของตนในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพได้รับการตอบสนองส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กรที่ทำงานอยู่รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รักและมีความสุขกับงานที่ทำ ความรู้สึกเหล่านี้จะไปก็จะพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะพยายามทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิผลขององค์กร (นครียา อาลีตีมัน, 2557)

จังหวัดปัตตานีเป็นหนึ่งในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับจังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส แต่เป็นจังหวัดเดียวที่ไม่มีอาณาเขตติดกับประเทศมาเลเซีย มีเนื้อที่ประมาณ 1,940 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 12 อำเภอ มีประชากรอาศัยอยู่ราว 7 แสนคน เป็นชาวมุสลิมกว่าร้อยละ 86 ชาวพุทธร้อยละ 13 ชาวคริสต์และอื่นๆอีกร้อยละ 1 มีชนมธรรมนิยมประเพณีที่หลากหลายด้วยความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม และเป็นพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบที่เห็นชัดมาตั้งแต่ปี 2547 ด้วยสภาพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้บวกกับสภาพปัญหาในพื้นที่มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นๆของประเทศ เช่น ด้านเชื้อชาติ ศาสนา ด้านการแต่งกาย ด้านภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยความแตกต่างทางด้านพหุวัฒนธรรมเหล่านี้ได้ถูกกระทำให้เป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุขมาช้านาน (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และคณะ, 2530 อ้างถึงใน อาซัน ดงนะเต็ง, 2553) รัฐบาลแต่ละยุคสมัยได้พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นโยบายปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลา มีนโยบายมากมายของรัฐบาลที่กำหนดขึ้นโดยไม่สอดคล้องกับโครงสร้างสังคมวัฒนธรรมของท้องถิ่น ที่มีส่วนทำให้ชาวไทยมุสลิมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้สึกที่ไม่ไว้วางใจรัฐขาดความเชื่อมั่น ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บางนโยบายนำไปสู่ความขัดแย้งรุนแรงมีการต่อต้านอำนาจรัฐ และสะสมเป็นปัญหาของพื้นที่มายาวนาน (อาด็อนัน มะดอแซ, 2559) สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้นนั้น ได้คุกคามความมั่นคงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเห็นได้ชัด ส่งผลกระทบต่อข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ และต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่ด้วยความหวาดระแวง ความไม่แน่ใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความเครียดและตื่นกลัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความเครียดอาจมีผลทำให้ความตั้งใจในงานลดลง มีความผิดพลาดใน



การทำงานสูง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อาจมีความคิดที่จะลาออก โอนย้าย ซึ่งบางส่วนได้ลาออก โอนย้ายออกไปนอกพื้นที่แล้ว แต่ส่วนใหญ่ยังคงต้องกัมหนารับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่ทำได้จึงเป็นเพียงการที่ต้องรู้จักการปรับตัวในรูปแบบต่างๆเพื่อความอยู่รอดในท่ามกลางสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก จากปัจจัยต่างๆเหล่านี้จึงมีส่วนต่อระดับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในพื้นที่อีกด้วย(อาซัน ดงนะเต็ง, 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 ในปัจจุบันนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี มีข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมด 1,578 คน (ท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี, 2562)

จากจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีการธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ การให้โบนัสประจำปี การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรตามสายงานที่รับผิดชอบ การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสร้างบรรยากาศเกื้อกูลในการทำงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร เช่น บ้านพัก ที่จอดรถประจำตำแหน่ง ประกันสังคม ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าทางองค์กรจะมีการดึงดูดบุคลากรโดยการจ่ายค่าตอบแทนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆและสวัสดิการต่างๆที่มากมายเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่นแล้ว แต่ก็ยังมีบุคลากรขอลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและบรรจุบุคลากร พบว่า บุคลากรลาออกจากงานเนื่องจากต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในการโอนอายุราชการไปบรรจุที่องค์กรอื่น การลาออกเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการที่องค์กรอื่น การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การย้ายกลับภูมิลำเนาของบุคลากรที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี ความกลัวต่อ

เหตุการณ์ความไม่สงบสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ที่มาเข้ารับราชการตามตำแหน่งว่างภายในพื้นที่ หรือแม้กระทั่งลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการเข้าออกของบุคลากรจำนวนมาก จะส่งผลให้เกิดต้นทุนทางการบริหารที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะเกิดได้ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ได้แก่ การคัดเลือกการสรรหา การจ้างงาน และในระหว่างที่รอการจ้างทดแทนบุคลากรอื่นที่ยังทำงานอยู่จะต้องทำงานทดแทนอัตรากำลังที่ขาดไปหรือต้องทำงานแทนทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าเกิดความเครียดจากการทำงาน และถ้าบุคลากรเก่ามีไม่เพียงพอก็จะทำให้ผลผลิต หรือปริมาณงานลดลงนอกจากนี้บุคลากรที่เหลือยู่จะต้องรับบทบาทสอนงานบุคลากรที่จะเข้ามาใหม่ อีกทั้งยังต้องเริ่มทำความรู้จักและปรับตัวเข้าหากันใหม่ทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรเก่าที่ต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องได้ขาดตอนไป ส่งผลให้เกิดการทำงานล่าช้าเกิดความไม่พึงพอใจขึ้นกับผู้รับบริการหรือผู้ประสานงาน คุณภาพการให้บริการลดลงและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานจะเป็นไปในทิศทางที่แยกลง จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานให้นานที่สุด ซึ่งการที่บุคลากรคงอยู่ในงานบุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในงานมีความสุขในการทำงาน บุคลากรจะมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันความจงรักภักดีและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปด้วยประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรย่อมพูดถึงองค์กรในแง่ดี มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด

จากความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร ทำให้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี เป็นเรื่องที่สำคัญและน่าสนใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี และปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันหรือไม่ ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สำหรับข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานภายในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่ในงานต่อไปให้นานที่สุด

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีระดับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูง
2. ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่
3. ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้าง มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

## 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยสามารถเป็นตัวชี้วัดปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ว่ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่
2. ได้ทราบถึงปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบว่ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมากน้อยเพียงใด
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

**ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ ข้าราชการและพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยสังกัดต่างๆ มีทั้งหมด องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 2 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล 9 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 304 คน
2. เทศบาลเมืองปัตตานี	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 734 คน
3. เทศบาลตำบลรูสะมิแล	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 128 คน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 133 คน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 26 คน
6. องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 45 คน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 39 คน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลปยุต	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 37 คน
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 32 คน
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 34 คน
11. องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาฮารัง	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 30 คน
12. องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ	มีข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวน 36 คน

รวมจำนวนประชากรทั้ง 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 เทศบาล และ 9 องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี มีข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมด 1,578 คน และจากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,578 คน มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน โดยคำนวณจากสูตรยามาเน่ (Yamane, 1988, อ้างถึงใน พิมพ์พัฒน แอลัมพัฒน, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ด้วยจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนข้าราชการ และพนักงานที่มีจำนวนมากและกระจายไปในแต่ละพื้นที่ ผู้วิจัยจึงมีข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ จำนวน 220 คน

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** ขอบเขตเนื้อหา คือ การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ปัจจัยองค์กร และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

## ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านตัวแปร มีตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

### 1 ตัวแปรต้น

#### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- ด้านข้อมูลทั่วไปประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

- ด้านความแตกต่างทางพฤติกรรม ประกอบไปด้วย ศาสนา ภูมิลำเนา และ ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน

1.2 ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ประกอบด้วย ด้านความกลัวต่อเหตุการณ์

1.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบไปด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน ด้านการจัดการค่าตอบแทน และด้านการพัฒนาตนเอง

1.4 ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการ และพนักงานจ้าง

**ขอบเขตด้านพื้นที่** ขอบเขตพื้นที่ศึกษา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามจากข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีโดยได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาศึกษา ตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2562 – 30 มิถุนายน 2563

### 1.6 นิยามศัพท์

**การคงอยู่ในองค์กร** หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยการดำรงรักษาให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายตามความสามารถ และตอบสนองความต้องการของพนักงานในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและตรงตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไปให้นานที่สุด โดยที่ไม่คิดจะลาออกจากงานปัจจุบัน

**ความก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้า ที่จะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การที่ข้าราชการและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม ฝึกอบรม เพื่อช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

**การเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน** หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการได้รับมอบหมายงานที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนงานที่มีความก้าวหน้าและสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดีกว่าเดิม ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ

**การจัดการค่าตอบแทน** หมายถึง การให้ผลตอบแทนต่างๆทั้งหมดที่ข้าราชการและพนักงานจ้างพึงจะได้รับจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

**นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายที่กำหนดขึ้นในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานโดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการและพนักงานจ้างในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**คุณลักษณะงาน** หมายถึง รูปแบบและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในงาน, เอกลักษณะของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานหรือคอยรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมถึงการให้คำแนะนำแนวทางที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

**ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน** หมายถึง การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน คอยเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน การรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาพร้อมกับทีมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีโดยบุคลากรทุกคนเป็นมิตรที่จริงใจต่อกัน

**ความกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบสุข** หมายถึง ความกลัวต่อเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ นราธิวาส ปัตตานี และยะลา และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลาซึ่งเกิดมาจากปัญหาความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในพื้นที่

**สังคมพหุวัฒนธรรม** หมายถึง กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากกระบวนการคิดและสัญลักษณ์ที่เกิดจากการสร้างของวัฒนธรรม ปัจจัยทางศาสนา เชื้อชาติ อายุ เพศ ชนชั้นทางสังคม และ การศึกษาซึ่งเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีความคิดความเชื่อ ความรู้สึก และ การกระทำในลักษณะที่แตกต่างกัน

**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานจ้างที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

**องค์กร** หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เทศบาลเมืองปัตตานี เทศบาลตำบลรูสะมิแล องค์การบริหารส่วนตำบลบานา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ องค์การบริหารส่วนตำบลปูยูด์ องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาฮารัง องค์การบริหารส่วนตำบลกะมีย

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องที่ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาในส่วนนี้มีหัวข้อตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถจำแนกความหมายออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

##### 1. ด้านความรู้สึก

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมต่อไปด้วยความสมัครใจโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกโดยการแสดง ออกจากการแสดงความคิด ความรู้สึก นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) ดลฤดี รัตนปิติภรณ์ (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

โดยสรุปความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงเจตนาที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ด้วยความตั้งใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน

### 2.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ผ่านมา พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายว่า การตั้งใจคงอยู่ในองค์กร การรักษาบุคคลากรที่เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

นอกจากนี้ Mathis and Jackson (2006, อ้างถึงใน สุธิดา โตพันธานนท์, 2549) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลากรคงอยู่ในงานโดยมีปัจจัยด้านองค์กรเป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristics of the employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่ หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้การลาออกลดลง

2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคคลากร

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities) ถ้าองค์กรมีการพัฒนาทางอาชีพจะทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงานโดยเฉพาะผู้มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาทักษะ เป็นการสนับสนุนที่เหนือกว่าค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

4. ด้านการให้รางวัล (Reward) เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร จะต้องมีการแข่งขันในเรื่องค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในงาน

5. ด้านสัมพันธภาพของบุคคลากรภายในองค์กร (Employee relationships) สัมพันธภาพของบุคคลากรในองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

### 2.1.3 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นการประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร พบว่า การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานมี 2 รูปแบบรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา และอัตราการลาออกของบุคลากร จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้ศึกษาได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานเกี่ยวกับระยะเวลา และอัตราการลาออกหลายคน ดังเช่น Price and Mueller (1981 อ้างถึงใน สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549) ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยวัดจากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ส่วน Taunton et al. (1989, อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ได้วัดการคงอยู่ในงาน โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงานระหว่างช่วงที่ศึกษาหารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คุณด้วย 100 ต่อมา Mathis and Jackson (2006, อ้างถึงใน สุจิตา โทพันธานนท์, 2549) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร ใช้วิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณ คือ จำนวนพนักงานที่ลาออกในระหว่างเดือน หารด้วยจำนวนพนักงานทั้งหมดตอนกลางเดือน คุณด้วย 100

2. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่เป็นแบบการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการลาออกจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีผู้ศึกษาได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยวัดจากความรู้สึกของบุคคลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการลาออก ดังเช่น Cowin (2002, อ้างถึงใน บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2553) ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยสร้างจากแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัด Rating scale 8 ระดับ จำนวน 6 ข้อ เพื่อวัดความคิด และความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในองค์กรโดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ยังมีการใช้แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ McCain's Behavioral Commitment Scale (อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) เป็นแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผน และการคาดคะเนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในปัจจุบัน แม้ว่าสถานการณ์จะไม่เป็นไปตามความคาดหวัง โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .90

สำหรับในประเทศไทย ได้มีการนำแนวคิดการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นที่นิยมมาปรับใช้หลายคนดังนี้ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยใช้แนวคิดของ Cowin (2002, อ้างถึงใน บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2553) โดยวัดความคิดและความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับความคาดหวังว่า จะปฏิบัติงานเป็นพยาบาลตลอดไป นอกจากนั้น ดลฤดี รัตนปิติกรรม (2552) ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยได้สอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคง

อยู่ในงาน และความเป็นไปได้ที่จะตัดสินใจลาออก โอนย้าย ตามแนวคิดของ Mc Closkey and Joanne (1990) โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .89

ต่อมา นาคี สอนโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร ทำการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ McCloskey and Joanne (1990) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบัน แม้วางแผนที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่ความคาดหวัง รวมถึงการใช้ช่วงเวลาที่เหลือในการประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .87

#### 2.1.4 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างเป็นทรัพยากร หรือสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อคุณภาพ เมื่อผู้บริหารได้สรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้าปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถแล้วกระบวนการต่อไป คือ การธำรงรักษาบุคลากรให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) รวมถึงการให้ความสนใจ เอาใจใส่ และให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549)

การที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญ ไม่สามารถนำ ผู้อื่นมาทำหน้าที่แทนได้ (ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) และผู้บริหารต้องบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงาน (สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549) รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน (นาคี สอนโพธิ์, 2553) ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากรที่อยู่ในองค์กร ให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมต่อไปเพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอ เหมาะสมกับภาระงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรที่มีคุณภาพต่อไป (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2553)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยการธำรงรักษาให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายตามความสามารถ และตอบสนองความต้องการของพนักงานในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและตรงตามความสามารถของบุคลากร เพื่อที่จะให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไปให้นานที่สุด โดยที่ไม่คิดจะลาออกจากงานปัจจุบัน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรม

จากการสำรวจวรรณกรรมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพหุวัฒนธรรม ซึ่งจะอธิบายใน 2 หัวข้อ คือ หัวข้อแรกความหมายและองค์ประกอบของพหุวัฒนธรรม และหัวข้อที่สองคือ แนวคิดการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 ความหมายและองค์ประกอบของพหุวัฒนธรรม

สังคมที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่หลากหลายทางชาติพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้านภาษา วิถีชีวิต การนับถือศาสนา เรียกสังคมที่มีลักษณะเช่นนี้ว่า พหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ

ดุสิต หวันเหลี่ยม (2552) กล่าวถึงลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรมไว้ว่า “การที่คนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน แต่ก็มาอยู่รวมกันในบริเวณเดียวกัน ลักษณะอย่างนี้เรียกว่า สังคมพหุวัฒนธรรม และนักวิชาการไทยชื่อ บรรพต วีระสัย (2517) ได้ให้กรอบแนวคิดลักษณะสังคมที่มีความหลากหลายเป็นสังคมที่มีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ (1) มีหลายเชื้อชาติ หลายศาสนาปะปนอยู่ร่วมกันในชาติเดียวกัน (2) มีวัฒนธรรมหรืออนุวัฒนธรรมของเชื้อชาติหรือศาสนาแตกต่างกัน (3) มีการขัดแย้งกันในเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา (4) มีบางกลุ่มในเชื้อชาติ หลายศาสนา หลายวัฒนธรรมที่ครองอำนาจอยู่จากองค์ประกอบของพหุวัฒนธรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่าสังคมพหุวัฒนธรรมมีปรากฏการณ์ที่ทั้งสองวัฒนธรรมต้องมาสัมพันธ์กันซึ่งมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยที่ (อมรา พงศพิชญ์, 2542) นักวิชาการไทยที่สนใจศึกษาและมีผลงานทางด้านวัฒนธรรม การศึกษาทางด้านชนชาติพันธุ์ได้พิจารณาถึงเรื่องความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมหรือการปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ย่อมมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยคำศัพท์ที่ใช้ต่างกันอยู่หลายคำรายละเอียดมีดังนี้

#### 1. การปรับตัว

การปรับตัว อาจจะศึกษาจากการปรับทางชีวภาพและการปรับตัวทางวัฒนธรรมระหว่างสิ่งที่ศึกษา อาจเป็นมนุษย์และสัตว์กับสภาพแวดล้อมรอบตัวและแหล่งที่อยู่ การศึกษาในลักษณะเช่นนี้มักเป็นการพิจารณาเชิงประวัติศาสตร์ว่าได้มี (ก) การเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดระบบความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกัน (ข) การปรับเปลี่ยนตัวมนุษย์หรือสัตว์เพื่อให้ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเป็นความสัมพันธ์ที่เหมาะสม (ค) การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของมนุษย์หรือสัตว์ การใช้คำว่าปรับตัวจึงมักใช้ในความหมายของการปรับเปลี่ยนส่วนหนึ่งส่วนใดหรือหลายส่วน เพื่อให้ความสัมพันธ์คล่องตัว

โคเฮน (อ้างใน อมรา พงศพิชญ์, 2542) เสนอข้อคิดการพิจารณาเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมนี้ เอาไว้ว่า

(1) การศึกษาเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมควรพิจารณาองค์ประกอบด้าน ศิลปวัฒนธรรม วรรณคดี ดนตรี การแสดง และศิลปกรรมอื่นๆ และสังคมวัฒนธรรมที่เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ ฯลฯ

(2) องค์ประกอบต่างๆ ของวัฒนธรรมเรียงร้อยประสานเข้าเป็นวัฒนธรรมที่มี ลักษณะเป็นองค์รวม มีลักษณะเฉพาะของแต่ละวัฒนธรรม

(3) การปฏิสัมพันธ์กับสังคมข้างเคียง หรือการค้นพบสิ่งใหม่ภายในสังคมตนเองจะ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนเพื่อการคงอยู่ของสังคมวัฒนธรรมนั้นๆ

(4) วัฒนธรรม คือ ระบบสัญลักษณ์ ขององค์ประกอบแต่ละส่วนมีความหมายและ สื่อความหมายที่ลึกซึ้งและกว้างขวางกว่าข้อเท็จจริง เช่น ธงมีความหมายมากกว่าผ้าผืนหนึ่ง

(5) การดำรงชีวิตของมนุษย์ต้องดำเนินเป็นกลุ่ม การปรับเปลี่ยนสังคมเป็นการ เปลี่ยนแปลงในกลุ่มมากกว่าในระดับปัจเจกบุคคล การสืบทอดวัฒนธรรมต้องถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไป อีกรุ่นหนึ่งเป็นกลุ่ม การปรับตัวทางวัฒนธรรมจึงเป็นการปรับเปลี่ยนของกลุ่ม

(6) พฤติกรรมมนุษย์ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ ไม่มีพฤติกรรมใดที่ไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้

(7) การถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนของ มัน

## 2. การผสมผสานวัฒนธรรม

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้พูดถึง การผสมผสานวัฒนธรรม หรือการสังสรรค์ ทางวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

สุพจน์ แสงเงิน (2542) กล่าวถึงการผสมผสานทางวัฒนธรรมไว้ว่า การผสมผสานทาง วัฒนธรรม คือ การเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ เมื่อกลุ่มชนหนึ่งที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน ได้ติดต่อสัมพันธ์กัน จะมีการเผยแพร่กระจายและมีการรับวัฒนธรรมกันขึ้น มีผลทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงขึ้นกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย เช่น ชาวไทยมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับชาว จีน จึงรับเอาคำศัพท์ในภาษาจีนหลายคำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนคนจีนจะหันมาใช้ภาษาไทยในการ ติดต่อสื่อสารกัน

นิยพรธณ วรรณศิริ (2550) กล่าวว่า การที่วัฒนธรรมที่ต่างกันสองวัฒนธรรมมาพบกัน สัมผัสกัน และเกิดการหยิบยืมเปลี่ยนแปลงกันได้ในระยะเวลาที่สม่ำเสมอและยาวนานพอสมควร วัฒนธรรมทั้งสองจะผสมผสานกันและปะปนกันไปหมด แต่ก็ยังรู้ว่าเป็นวัฒนธรรมของใครไม่ถึงกับปน กันแยกไม่ออก เมื่อผู้หยิบยืมวัฒนธรรมของผู้อื่นกลุ่มเข้าสู่กลุ่มชนเดิมของตนวัฒนธรรมเดิมนั้นก็จะ ดำรงรูปแบบเดิมได้คืออยู่ บุคคลนั้นก็ยังประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมเดิมของตนไปตามเดิม แต่เมื่อ ออกมาพบปะหรือเผชิญกับคนจากวัฒนธรรมอื่นอีก เขาก็จะผสมผสานวัฒนธรรมของเขาเข้ากับ วัฒนธรรมใหม่ที่มาสัมผัสกันอีก

สรุปได้ว่า การผสมผสานวัฒนธรรม คือ การที่วัฒนธรรมสองวัฒนธรรมมาพบเจอกันมีการนำวัฒนธรรมอีกวัฒนธรรมหนึ่งมาใช้กับวัฒนธรรมของตนเอง เพื่อตอบสนองประโยชน์ของวัฒนธรรมตนเอง เมื่อสองวัฒนธรรมไม่มีการติดต่อระหว่างกัน ก็สามารถกลับมาใช้วัฒนธรรมของตนเองได้

### 3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม

ณรงค์ เส็งประชา (2539) กล่าวถึงปัจจัยการผสมผสานทางวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเปลี่ยนแปลงของประชากร การอยู่โดดเดี่ยวและการติดต่อกัน ระบบชนชั้น ทักษะคิดและค่านิยม การเล็งเห็นความจำเป็น นโยบายของผู้ผู้นำในสังคม ระบบความรู้และเทคโนโลยี ความล้ำหลังทางวัฒนธรรม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยทางอุดมการณ์

โรบินเอ็ม วิลเลียม จูเนียร์ (อ้างถึงใน นิปาติเมาะ หะยีหามะ และ อรุษา ปุณยบุรณะ, 2549) ได้กล่าวถึงปัจจัย 5 ประการ ที่ทำให้ยึดเหนี่ยวและรักษาระเบียบแบบแผนในสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการผสมผสานกัน คือ

- (1) ความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน
- (2) ความรู้สึกว่าถูกบังคับจากภายนอก ซึ่งจะเป็นตัวทำให้สร้างความเป็นเอกภาพและความเป็นหนึ่งในสมาชิก
- (3) การมีเอกลักษณ์ที่ซ้อนกันอยู่ และความเป็นสมาชิกในหลายๆ กลุ่มจะเป็นตัวช่วยผสมผสานในการทำหน้าที่
- (4) ความเชื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย หรือหลักการขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะใช้เป็นวิธีการต่างๆไป สำหรับควบคุมสมาชิกในสังคม
- (5) การมีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นพื้นฐานของความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของการทำหน้าที่ในสังคมที่ซับซ้อนในปัจจุบัน

### 4. การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม

ฟอสเตอร์ (อ้างถึงใน นิยพรรณ วรณศิริ, 2550) ได้อธิบายปรากฏการณ์การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมเอาไว้ว่า การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม คือ ปรากฏการณ์ที่วัฒนธรรมที่แตกต่างกันสองวัฒนธรรมมาพบและสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอในระยะเวลาอันยาวนานและต่อเนื่อง และได้มีการหยิบยืมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันใช้ในส่วนต่างฝ่ายต่างรับเอาวัฒนธรรมของอีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นของตนเองอย่างแยกไม่ออกจนเกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมา

### 5. ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม

ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในความหมายที่แท้จริงไม่ใช่วัฒนธรรมขัดกัน แต่เป็นเรื่องของคนในสังคมขัดแย้งกันและโดยทั่วไปความขัดแย้งดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรม จึงมักสรุปกันว่า

เป็นความขัดแย้งของวัฒนธรรม (สุพัตรา สุภาพ, 2552) แต่ อมรา พงศาพิชญ์ (2542) อธิบายว่า ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมเกิดจากการแพร่กระจายและการสังสรรค์ทางวัฒนธรรม

### 2.2.2 แนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

ในสังคมปัจจุบันเราสามารถพบผู้คนที่มีความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่ออาศัยอยู่ในสังคมเดียวกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรู้จักแนวทางในการอยู่ร่วมกันของผู้คนภายใต้พหุวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นไปอย่าง ปกติสุขและสงบสุข เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (ม.ป.ป) กล่าวว่ามนุษย์จะต้องมี “ทักษะสังคม” พื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย สังคมพหุวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยชน กลุ่มใหญ่และชนกลุ่มน้อยอยู่ในสังคมเดียวกัน จะต้องมีแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างลงตัว โชคชัย วงศ์ธานี (2555) มองว่าเป็นการจัดการความหลากหลายที่เน้นความเป็นกลางที่ไม่สุดขั้วจนเกินไปด้วย วิธีการที่แตกต่างกันไป เช่น มาตรการ วิธีการหรือนโยบาย เพื่อสื่อให้เห็นถึงสมาชิกทั่วไปซึ่งอยู่ใน สังคมนั้นๆ ได้เข้าใจถึงความหลากหลาย

ปิยะ กิจถาวร (2550) ได้ค้นพบข้อเสนอหลักการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมจากงานวิจัย ดังนี้

- (1) การอยู่ร่วมกันต้องมีความเข้าใจในหลักศาสนาซึ่งกันและกัน ทุกศาสนิกต้อง ดำเนินชีวิตภายใต้กรอบของศาสนา
- (2) มีการปฏิสัมพันธ์กันโดยไปมาหาสู่ระหว่างกัน กรณีที่มีความสัมพันธ์ระหว่าง ชุมชนมุสลิมจะต้องสื่อสารด้วยภาษามลายู
- (3) มีคุณธรรม และจริยธรรม รู้ความต้องการของเขา ของเรา
- (4) การระงับข้อพิพาทระหว่างชาวไทยพุทธและชาวมุสลิม จะขอความเห็นใจกัน โดยไม่ต้องพูดถึงเรื่องผิดถูก
- (5) กรอบในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน คือ เรื่องสั้นทำให้หาย เรื่องยาว ทำให้สั้น
- (6) ให้ความเสมอภาคทั้งชาวไทยพุทธและชาวมุสลิม
- (7) ดูแลความสงบสุขของชุมชน สอดส่องคนไม่ดีทั้งที่เป็นผู้ร้ายและข้าราชการที่ ทุจริต นอกจากจะมีหลักในการอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายทางสังคม ซึ่งเป็นแนวทางให้ทุกกลุ่มใน สังคมควรปฏิบัติ ยังมีหลักธรรมอีกประการหนึ่งที่ควรพิจารณาในหนทางการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ คือ การอดทนอดกลั้นในความแตกต่าง คือ การยอมรับในความแตกต่างซึ่งโดยพื้นฐานของมนุษย์ย่อมมี ความแตกต่างทั้งในเรื่องทางกายภาพและพฤติกรรม การอดทนอดกลั้นจะเกิดขึ้นเมื่อคนในสังคมมี

ความยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน อันนำมาซึ่งการสร้างเอกภาพของการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความหลากหลายได้ (สำนักงานเลขาธิการผู้สภาผู้แทนราษฎร, 2556)

สรุปได้ว่า สังคมพหุวัฒนธรรม คือ กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากกระบวนการคิดและสัญลักษณ์ที่เกิดจากการสร้างของวัฒนธรรม ปัจจัยทางศาสนา เชื้อชาติ อายุ เพศ ชนชั้นทางสังคม และการศึกษาซึ่งเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีความคิดความเชื่อ ความรู้สึก และ การกระทำในลักษณะที่แตกต่างกัน

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนนำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญ คือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้า ทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง จึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540)

ความหมายของความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) และยังมีคำที่มีความใกล้เคียงกับคำว่าความก้าวหน้า คือ ความก้าวหน้าในอาชีพงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงาน จึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด นฤมล นิราท (2534)

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ หมายถึง การที่องค์กรมีส่วนร่วมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้า ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น อำนาจ



หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ในส่วนของความก้าวหน้า นั้น ทั้งบุคลากร และองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับ 2 ประเด็น คือ

การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning) ซึ่งวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและการส่งเสริมให้คนทำงานก้าวไปในแนวอาชีพ มีการวางแผนแนวอาชีพในการเลื่อนงาน องค์กร และ มีแนวทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพงานของตนเองตามเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนั้นแล้ว จะต้องมีการพัฒนาอาชีพงาน (Career Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความถนัดและบุคลิกภาพ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาอาชีพงาน เป็นกระบวนการในการสร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย ปานทิพย์ บุญยสุต (2540)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาคราชการ โดยมีผู้สรุปไว้ดังนี้ (ประณต นันทิยะกุล, 2535, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยสุต, 2540)

1. องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสมาชิกหน่วยหนึ่งในองค์กรได้ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นต้น

2. ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้า เนื่องจากความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ จะต้องมามีวิธีการปฏิบัติงานสองด้านหลักๆ คือ ด้านจิตใจ จะต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้างความพอใจในงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำทุกอย่างสุดความสามารถโดยไม่ต้องคำนึงว่า งานนั้นจะเหมาะสมกับเกียรติศักดิ์ หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่ อีกด้านหนึ่งคือความรู้แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ความรู้ทางวิชาการ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ต่างๆนั้นมีความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อฝึกอบรม การดูงาน การค้นคว้าตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษา ตลอดถึงการหมั่นพูดคุยปรึกษากับผู้รู้อยู่เสมอ (ประณต นันทิยะกุล, 2533, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยสุต, 2540)

3. คุณภาพของการทำงาน การทำงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้บุคคลตลอดจนองค์กรมีความก้าวหน้า ดังนั้นคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า คือ

3.1 การรักงาน การที่จะทำงานให้ได้ดีมีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า นั้น ในการทำงานสิ่งที่จะต้องมาก่อนสิ่งอื่นๆ คือ จะต้องมีความรักงาน พยายามในงานของ

ตน และการที่จะรักงานนั้นจะต้องรู้คุณค่าของงานด้วยซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องานทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3.2 การเรียนรู้งาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะศึกษากฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อจะได้นำประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยนำมาปรับปรุงการทำงานของตน และต้องมีการพัฒนาความรู้ และติดตามเทคนิคใหม่ๆเพื่อนำความรู้ใหม่ๆมาใช้กับงานของตนให้บังเกิดผล

3.3 การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน มนุษย์ทุกคนไม่มีผู้ใดนั่งทำงานคนเดียวโดยไม่ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เนื่องจากในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตามจะต้องมีการติดต่อประสานงาน ขอความร่วมมือจากผู้อื่น ซึ่งอยู่ใกล้ตัวที่สุดก็คือเพื่อนร่วมงาน การที่จะเรียนรู้เพื่อนร่วมงานได้ดี คือจะต้องเรียนรู้โดยเริ่มจากการสังเกตอุปนิสัยใจคอ ว่าสิ่งใดชอบหรือสิ่งใดไม่ชอบ ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปความก้าวหน้าในอาชีพได้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้า ที่จะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

นิตชาล ภูมิพันธ์ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ศาสนา และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่

แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน และความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

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

ปฎิญา ปิ่นทอง (2561) ได้ศึกษา อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง และผลการสกัดองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน การออกแบบงาน การพัฒนาอาชีพ สิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การวิเคราะห์งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยของพนักงาน โดยทำการประเมินระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งจากการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวาย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ได้ศึกษา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทน ด้านผลการประเมิน และด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ปัจจัยบุคคล และลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความคาดหวัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ประเภทค่าจ้าง และระยะเวลาสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันในทุก ๆ เรื่อง ขณะที่ลูกจ้าง

ชั่วคราวที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังแตกต่างกันในทุก ๆ เรื่อง เช่นเดียวกัน

ประกร ฤทธิญาติ (2558) ได้ศึกษา ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยความก้าวหน้าในเงินเดือน/ค่าตอบแทน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือความก้าวหน้าในการพัฒนาดตนเอง ความก้าวหน้าในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 2) เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า (1) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มี ระดับการศึกษาปัจจุบัน เงินเดือนปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด และระดับตำแหน่ง ต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพ ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน (2) พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุราชการ และวุฒิในการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการครั้งแรกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

กีฬละห์ มาโซ (2554) ได้ศึกษา ผลการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวทฤษฎีสรคินิยมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณ และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้โดยสังเกตจากพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีสรคินิยมทำให้นักเรียนสามารถเสาะแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถนำเสนอสิ่งที่ค้นพบให้ผู้อื่นเข้าใจได้ รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถยอมรับความแตกต่างทางด้านพหุวัฒนธรรมของกันและกัน นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุข

สุโรยา วานิง, มะรอนิง สาแล (2557) ได้ศึกษา การอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบการวิจัยพบว่า ทูทางทรัพยากรธรรมชาติผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ระบบการปกครองที่มีความยุติธรรม ความสัมพันธ์แบบเครือญาติและการสื่อสารภาษาเดียวกัน เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขของชาวไทยพุทธและชาวมลายูมุสลิม โดยในพื้นที่ตำบลทรายขาว ชุมชนทรายขาว นำแนวคิดสมานฉันท์มาปรับใช้เป็นแนวทางการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชาวไทยพุทธและชาวมลายูมุสลิมในช่วงที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้โดยใช้วิธีการประนีประนอม การชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจและการร่วมมือกันของทุกฝ่ายซึ่งเป็นวิธีการที่ดีและให้ผลอย่างยั่งยืน

ลูกมัน สารีมา (2558) ได้ศึกษา การบริหารจัดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอันเนื่องมาจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในอำเภอ

ยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารจัดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติขณะเกิดภัยซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและแผนระดับพื้นที่และด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานการป้องกันภัย ส่วนด้านขั้นตอนการปฏิบัติหลังการป้องกันภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อระดับของการบริหารจัดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัย ภูมิลำเนาและการเข้าร่วมการอบรม

อาชั้น ดงนาเต็ง (2552) ได้ศึกษา ความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ : กรณีศึกษาอาจารย์มหาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยมีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและสภาพสุขภาพแวดล้อม และด้านการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.52 ตามลำดับ) ส่วนความมั่นคงด้านสังคมวัฒนธรรมและด้านสวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคง ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15 และ 2.90 ตามลำดับ) ทั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมสูงกว่าด้านอื่นๆ และมีความมั่นคงด้านสวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินต่ำที่สุด และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด อายุ ศาสนา ภาษาที่ใช้ในครอบครัว ภูมิลำเนา มหาวิทยาลัยที่จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ประเภทที่พักอาศัย ความเห็นต่อระดับความรุนแรงของสถานการณ์ความไม่สงบ การผ่านประสบการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบและความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และความถี่ในการรับรู้ข่าวเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบ

อรอุมา สวนจันทร์ (2558) ได้ศึกษา ฉันทนจะอยู่ หรือฉันทนจะไป : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความคิดที่จะย้ายงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1.วัฒนธรรมองค์การมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจส่งผลเชิงลบต่อความผูกพัน ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นปัจเจกนิยมส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นชายส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 มิติสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 37.4 2.วัฒนธรรมองค์การมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .001 วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นปัจเจกนิยมส่งผลเชิงลบต่อความคิด ที่จะย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นชายส่งผลเชิงลบต่อความคิดที่จะย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 มิติสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความคิดที่จะย้ายงาน ได้ร้อยละ 40.7

Krisana Promchart and Wisanupong Potipiroon (2020) ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลทำให้ครูอยากลาออกจากพื้นที่นี้ลดลง โดยเหตุผลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นในทางจิตใจ

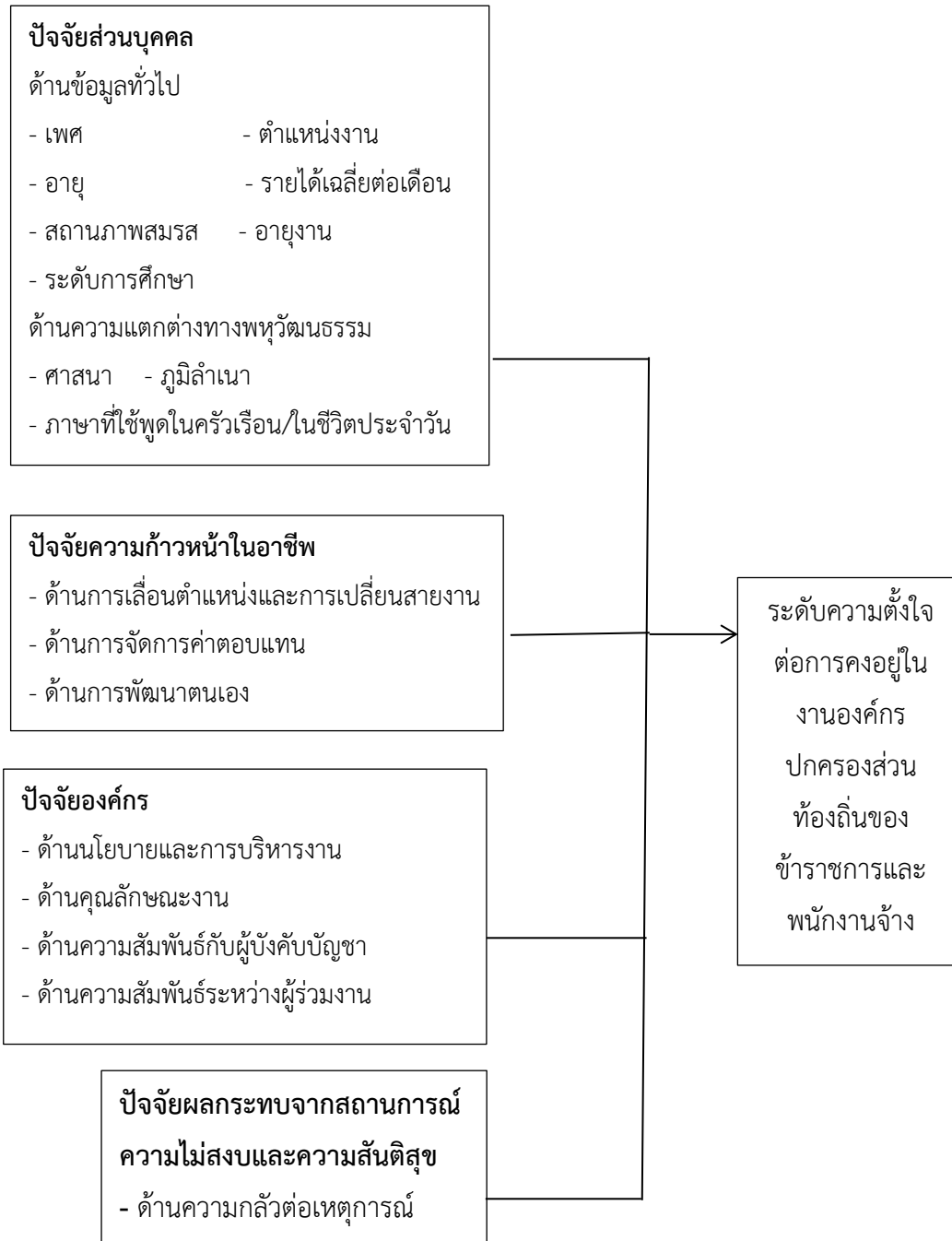
จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1) ได้มีผู้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ พนักงานบริษัท รวมถึงข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน และสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2) ประเด็นความก้าวหน้าในอาชีพได้มีผู้ศึกษา ความก้าวหน้าในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานมหาชน และพนักงานส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุดคือ ปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทน รองลงมาคือผลการประเมิน และความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 3) ประเด็นในด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในตำบลทรายขาว ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์แบบเครือข่าย การสื่อสารภาษาเดียวกัน การรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการยอมรับในความแตกต่างทางด้านสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขของชาวไทยพุทธและชาวมุสลิม 4) ประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ : กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด อายุ ศาสนา ภาษาที่ใช้ในครอบครัว ภูมิลำเนา มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษา การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ประเภทที่พักอาศัย ความเห็นต่อระดับความรุนแรงของสถานการณ์ความไม่สงบ การผ่านประสบการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบและความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และความถี่ในการรับรู้ข่าวเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบ

จากประเด็นสำคัญดังกล่าว สามารถสรุปตัวแปรที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังขาดการศึกษาการคงอยู่ในงานภายในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากปัจจัยดังกล่าว ที่มีบริบทที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นในด้านสังคมพหุวัฒนธรรม และสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่ การศึกษานี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง ภายในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาถึงระดับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากร

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 12 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เทศบาลเมืองปัตตานี เทศบาลตำบลรูสะมิแล องค์การบริหารส่วนตำบลบานา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ องค์การบริหารส่วนตำบลปยุต องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาฮารัง องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,578 คน (ท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี, 2562)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนประชากรทั้งหมดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ได้คำนวณจากสูตรยามาเน่ (Yamane, 1988) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$



เมื่อ  $N$  = ขนาดของประชากร

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$e$  = ขนาดของความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (.05)

เมื่อแทนค่าจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ในสูตรดังกล่าวโดยกำหนด  $N = 1,578$  คน และ  $e = .05$  จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{1,578}{1 + 1,578 (0.05)^2}$$

$$= \frac{1,578}{4.945}$$

$$n = 319.11 \text{ (คิดเป็น 320 คน)}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการและพนักงานจ้างที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จะเท่ากับ จำนวน 320 คน ด้วยจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนข้าราชการ และพนักงานที่มีจำนวนมากและกระจายไปในแต่ละพื้นที่ ซึ่งมีข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ จำนวน 220 คน

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 12 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ในแต่ละชั้นภูมิ ผู้วิจัยจะทำการแบ่งสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 12 แห่ง ตามสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร ดังนี้

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{n \times n_1}{N}$$

$n_1$  = ขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้น

$n$  = ขนาดตัวอย่างของงานวิจัย

$N$  = ขนาดประชากร

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของผู้ที่เกี่ยวข้องตามสัดส่วนที่คำนวณได้โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับสลากรายชื่อแบบแทนที่ ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิได้สัดส่วนดังตาราง

**ตารางที่ 3.1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละที่

	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี	304	42
2	เทศบาลเมืองปัตตานี	734	102
3	เทศบาลตำบลรูสะมิแล	128	18
4	องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	133	19
5	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	26	4
6	องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	45	6
7	องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ	39	5
8	องค์การบริหารส่วนตำบลปูยู	37	5
9	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	32	5
10	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	34	5
11	องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาฮารัง	30	4
12	องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ	36	5
	รวม	1578	220

### 3.2 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาถึงระดับการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยอาศัยข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จำนวน 320 คน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม (Literature review) ที่มีบุคคล หรือ สถาบันหน่วยงานต่างๆ เก็บรวบรวมไว้ เช่น หนังสือ แนวความคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และบทความทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

### 3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่สำรวจปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ได้แก่ ภูมิลำเนา ศาสนา และภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน รวมจำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด เลือกเพียงคำตอบเดียวแล้วจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓

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 เป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 1 - 3 และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 4 - 5 รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น และเสนอแนะประเด็นอื่นๆได้อย่างเต็มที่

### 3.3.1 หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ลักษณะข้อคำถามในส่วนที่ 2 3 4 และ 5 ของแบบสอบถาม เป็นแบบวัดการประเมินค่าแบบไลเคิร์ต (Likert rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบตามความรู้สึกมากที่สุดดังตาราง

ตาราง 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
น้อยมาก	1	5
น้อย	2	4
ปานกลาง	3	3
มาก	4	2
มากที่สุด	5	1

การแปลผลคะแนนจากแบบสอบถาม ทำได้โดยการรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อเข้าด้วยกัน และนำคะแนนที่รวมได้มาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ออกมาเป็นคะแนนเฉลี่ย ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านนั้นสูง แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนั้นสูง แต่ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านนั้นต่ำ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนั้นต่ำ ในการแบ่งระดับคะแนนความคิดเห็นนั้น ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตราภาคชั้นตามที่ (รัตนา ศิริพานิช, 2535, อ่างถึงโน จุฬารัตน บินดุเหล็ก, 2562) ได้อธิบายไว้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

$$\text{อัตราภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากการคำนวณความกว้างอัตราภาคชั้นที่ได้กล่าวมา ได้แบ่งระดับคะแนนความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อเป็นเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำที่สุด

### 3.3.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ที่ศึกษา มาใช้สร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเอง

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงข้อคำถามของ จูไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) มีทั้งหมด 3 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงแบบสอบถามของชินกร น้อยคำยาง,ปภาดา น้อยคำยาง(2555) มีทั้งหมด 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงข้อคำถามของ ลูกมัน สารีมา (2558) มีทั้งหมด 1 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 5 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของ ปฎิญา ปันทอง (2561) ประกอบด้วยแบบวัดความตั้งใจอยู่ในองค์กร จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้นเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตัวเอง

### 3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ จึงใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงสำรวจ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและขอบเขตของเนื้อหาให้ตรงตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอห้วยหริ่ง จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกันและบริบทการทำงานเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Cronbach's Alpha Coefficient) (Revelle & Zinbarg, 2009, อ้างถึงใน วรรณพร อากาศแจ้ง, 2555)

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากภาครัฐประศาสนศาสตร์ เป็นหนังสือแนะนำตัวใช้ในกรณีที่น่าไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

2. นำหนังสือแนะนำตัวในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปเสนอต่อนายกทั้ง 12 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี เพื่อชี้แจงและขออนุญาตเก็บข้อมูล

3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้เข้าพบข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมดในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองดังนี้

4.1 จัดเตรียมแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละที่ทั้ง 12 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายชื่อจากการสุ่มได้ทำการตอบแบบสอบถาม และเก็บคืน ภายใน 1 สัปดาห์ หรือตามความอนุเคราะห์ของหน่วยงานในแต่ละที่

4.3 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจสอบคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางสังคม SPSS for Windows (Statistics Packages for the Social Science) ในการประมวลผลและวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน อายุงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วย ศาสนา ภูมิภาค ภาษาที่ใช้พูด ในครัวเรือน/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

4. การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิภาคและศาสนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน ด้วยการทดสอบ (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F-test และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากปัจจัย

ส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และ ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาถึงระดับการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี จึงได้เสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ปัจจัยองค์กร ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิภาคและศาสนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน ด้วยการทดสอบ (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F-test

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

## ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
dv	แทน	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
iv1	แทน	ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ
iv2	แทน	ปัจจัยองค์กร
iv3	แทน	ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยจากคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
R Squared	แทน	ความผันแปรที่สามารถอธิบายได้
SE <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ในการวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ ภูมิลำเนา ศาสนา และภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวันโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล

		(N=220)	
ปัจจัยส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	85	38.64
	หญิง	135	61.36
อายุ	น้อยกว่า 26 ปี	26	11.82
	26-30 ปี	44	20.00
	31-35 ปี	43	19.55
	36-40 ปี	61	27.73
	41-45 ปีขึ้นไป	46	20.91
สถานภาพสมรส	โสด	86	39.09
	สมรส	122	55.45
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	12	5.45
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	22.27
	ปริญญาตรี	133	60.45
	ปริญญาโท	38	17.27
ตำแหน่งงาน	บริหารท้องถิ่น	4	1.82
	อำนวยการท้องถิ่น	13	5.91
	วิชาการ	59	26.82
	ทั่วไป	56	25.45
	พนักงานจ้าง	88	40.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(N=220)

ปัจจัยส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
อายุงาน			
	น้อยกว่า 3 ปี	64	29.09
	3-5 ปี	53	24.09
	6-8 ปี	33	15.00
	9-11 ปี	28	12.73
	12-14 ปีขึ้นไป	42	19.09
รายได้			
	น้อยกว่า 10,000 บาท	17	7.73
	10,000-15,000 บาท	44	20.00
	15,001-20,000 บาท	82	37.27
	20,001-25,000 บาท	31	14.09
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	46	20.91
ภูมิลำเนา			
	อาศัยอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส	165	75.00
	จังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	55	25.00
ศาสนา			
	อิสลาม	162	73.64
	พุทธ	58	26.36
ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน			
	ภาษามลายู(มาลาญูถิ่น/มาลาญูกลาง)	24	10.91
	ภาษาไทย(ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้)	76	34.55
	ภาษาไทยและภาษามลายู	120	54.55

จากตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 61.36 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.64 เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานเอกสาร จึงทำให้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36-40 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.73 รองลงมาอยู่ในช่วงระหว่าง 41-45 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55 และผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนน้อยสุดอยู่ที่ช่วงน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36-40 ปี มากที่สุดก็เพราะว่าในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีตำแหน่งระดับทั่วไปและวิชาอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งสอดคล้องกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงนี้ที่เป็นลูกจ้างหรือข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานพอสมควร ซึ่งแตกต่างกับช่วงอายุน้อยกว่า 26 ที่เป็นเด็กจบใหม่และไม่มีประสบการณ์ในการทำงานและต้องพลาดโอกาสการเข้าทำงานเพราะหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะรับผู้ที่มีประสบการณ์เป็นหลักในกรณีสมัครเข้าเป็นพนักงานจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างประจำ

สถานภาพการสมรส : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสจำนวนมากที่สุดคือ 122 คน คิดเป็นร้อยละ 55.45 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.09 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36-40 ปี เป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีสถานภาพสมรสเป็นจำนวนมากที่สุด

ระดับการศึกษา : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด คือ 133 คน คิดเป็นร้อยละ 60.45 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.27 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.27 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด เนื่องจากตำแหน่งทั่วไปและตำแหน่งวิชาการท้องถิ่น ใช้วุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นหลัก

ตำแหน่งงาน : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานจ้างจำนวนมากที่สุด คือ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.82 ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 5.91 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่สุดเป็นข้าราชการประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานจ้างจำนวนมากที่สุด เนื่องจากในการรับสมัครทางหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่สามารถเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเองได้ โดยไม่ต้องรอให้ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดสอบจึงทำให้มีพนักงานจ้างมีจำนวนมากกว่าข้าราชการ

อายุงาน : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 3 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 ส่วนอายุงานรองลงมาอยู่ในช่วงระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ

24.09 ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงระหว่าง 12-14 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.09 ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงระหว่าง 6-8 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดมีอายุงานอยู่ในช่วงระหว่าง 9-11 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนพนักงานจ้างมากกว่าข้าราชการ ซึ่งพนักงานจ้างจะทำสัญญาปีต่อปี จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ลาออกไปทำงานที่อื่นหรือหน่วยงานอื่น อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามจึงไม่เกินไปกว่า 3 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด

รายได้ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ในช่วงระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวนมากที่สุด คือ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.27 ส่วนระดับเงินเดือนรองลงมาอยู่ในช่วงมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงระหว่าง 10,000 – 15,000 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 บาท ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.09 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดอยู่ในช่วงน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.73 เนื่องจากตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ข้าราชการตำแหน่งทั่วไป และตำแหน่งวิชาการเป็นหลัก จึงทำให้มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท

ภูมิลำเนา : ผู้ตอบแบบสอบถามมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวนมากที่สุด คือ 165 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 12 แห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงทำให้มีจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มากกว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่อาศัยอยู่นอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ศาสนา : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามจำนวนมากที่สุด คือ 162 คิดเป็นร้อยละ 73.64 คน รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 เนื่องจากข้าราชการและพนักงานจ้างเป็นคนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นชุมชนคนมุสลิมเป็นหลัก จึงทำให้มีจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาอิสลามมากกว่าข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาพุทธ

ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยและภาษามลายูในการพูดจำนวนมากที่สุด คือ 120 คิดเป็นร้อยละ 54.55 คน รองลงมาใช้ภาษาไทยในการพูด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดใช้ภาษามลายูในการพูด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 เนื่องจากข้าราชการและพนักงานจ้างเป็นคนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นชุมชนคนมุสลิมเป็นหลัก จึงทำให้มีจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่ใช้ภาษาไทยและภาษามลายูในการพูดเป็นจำนวนมากที่สุด

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### 1. ปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยต่างๆที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัย	Mean	S.D	ระดับ	อันดับ
1 ปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.65	1.22	สูง	2
2 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	3.55	0.79	สูง	3
3 ปัจจัยองค์กร	3.93	0.78	สูง	1
4 ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข	3.03	1.11	ปานกลาง	4

จากตาราง 4.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ( $\bar{X} = 3.93$ ) ปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ) ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.55$ ) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ( $\bar{X} = 3.03$ ) ตามลำดับ

#### 2. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

(N=220)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 ท่านมีความต้องการอยู่ในองค์กรปัจจุบัน	3.75	1.11	สูง	2
2 ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน	3.73	1.15	สูง	3
3 ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของท่านให้นานที่สุด	3.79	1.13	สูง	1
4 ท่านวางแผนที่จะออกจากองค์กรปัจจุบันโดยเร็วที่สุด	3.43	1.31	สูง	5
5 ท่านจะลาออกทันที เมื่อได้งานที่ใหม่	3.55	1.39	สูง	4
ภาพรวมความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.65	1.22	สูง	

จากตาราง 4.3 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีมีความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.65$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความตั้งใจอยู่ในงานสูง ได้แก่ ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของท่านให้นานที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) ท่านมีความต้องการอยู่ในองค์กรปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากราชการปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ท่านจะลาออกทันที เมื่อได้งานที่ใหม่ ( $\bar{X} = 3.55$ ) และท่านวางแผนที่จะออกจากองค์กรปัจจุบันโดยเร็วที่สุด ( $\bar{X} = 3.43$ ) ตามลำดับ

### 3. ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

(N=220)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการพัฒนาตนเอง	3.64	0.76	สูง	1
2 ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน	3.51	0.77	สูง	2
3 ด้านการจัดการค่าตอบแทน	3.50	0.83	สูง	3
ภาพรวมปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	3.55	0.79	สูง	

จากตาราง 4.4 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.55$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพสูง ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.64$ ) ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน ( $\bar{X} = 3.51$ ) และด้านการจัดการค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.50$ ) ตามลำดับ



**ตาราง 4.5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีจำแนกตามด้านการพัฒนาตนเอง

(N=220)

ด้านกาพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร	3.76	0.70	สูง	1
2 องค์กรของท่านมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.65	0.73	สูง	2
3 ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ อบรม หรือฝึกอบรม ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	3.54	0.84	สูง	4
4 ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตลอดเวลา	3.59	0.77	สูง	3
ภาพรวมด้านกาพัฒนาตนเอง	3.64	0.76	สูง	

จากตาราง 4.5 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.64$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.76$ ) องค์กรของท่านมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.59$ ) และท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ อบรม หรือฝึกอบรม ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 4.6** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จำแนกตามด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน

(N=220)

ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน	3.49	0.69	สูง	4
2 องค์กรท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในการเปลี่ยนสายงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	3.47	0.73	สูง	5
3 ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง โยกย้ายเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.56	0.79	สูง	1
4 องค์กรของท่านได้กำหนดเส้นทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	3.51	0.85	สูง	3
5 องค์กรของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	3.52	0.80	สูง	2
ภาพรวมด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน	3.51	0.77	สูง	

จากตาราง 4.6 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.51$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง โยกย้ายเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.56$ ) องค์กรของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ ( $\bar{X} = 3.52$ ) องค์กรของท่านได้กำหนดเส้นทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ( $\bar{X} = 3.51$ ) องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และองค์กรท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในการเปลี่ยนสายงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 4.7** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีจำแนกตามด้านการจัดการค่าตอบแทน

(N=220)

ด้านการจัดการค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น และเงินเดือนที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตามรอบ	3.58	0.88	สูง	1
2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และภาระงาน	3.49	0.86	สูง	4
3 การปรับขึ้นเงินเดือนอยู่บนพื้นฐานของผลการทำงานของท่านจริงๆ	3.51	0.75	สูง	3
4 ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.51	0.85	สูง	2
5 ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน	3.49	0.85	สูง	5
6 ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นความดีความชอบจากองค์กร	3.40	0.81	ปานกลาง	6
ภาพรวมด้านการจัดการค่าตอบแทน	3.50	0.83	สูง	

จากตาราง 4.7 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามด้านการจัดการค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.50$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น และเงินเดือนที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตามรอบ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.51$ ) การปรับขึ้นเงินเดือนอยู่บนพื้นฐานของผลการทำงานของท่านจริงๆ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และภาระงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นความดีความชอบจากองค์กร ( $\bar{X} = 3.40$ ) ตามลำดับ

#### 4. ปัจจัยองค์กร

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

(N=220)

ปัจจัยองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.85	0.80	สูง	4
2 ด้านคุณลักษณะงาน	3.88	0.79	สูง	3
3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.93	0.77	สูง	2
4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.05	0.75	สูง	1
ภาพรวมปัจจัยองค์กร	3.93	0.78	สูง	

จากตาราง 4.8 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.93$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านคุณลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 4.9** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตาม  
ด้านนโยบายและการบริหารงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่  
อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

(N=220)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน	3.81	0.77	สูง	5
2 องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง	3.80	0.83	สูง	6
3 การกำหนดนโยบายขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ	3.86	0.78	สูง	3
4 นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ	3.89	0.81	สูง	2
5 การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.93	0.79	สูง	1
6 ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.83	0.81	สูง	4
ภาพรวมด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.85	0.80	สูง	

จากตาราง 4.9 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.85$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.93$ ) นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ ( $\bar{X} = 3.89$ ) การกำหนดนโยบายขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.86$ ) ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ( $\bar{X} = 3.83$ ) องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.81$ ) และองค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 4.10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านคุณลักษณะงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

(N=220)

ด้านคุณลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	3.83	0.77	สูง	4
2 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.91	0.81	สูง	2
3 ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน	3.74	0.86	สูง	5
4 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา	4.00	0.72	สูง	1
5 ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจรรณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.90	0.78	สูง	3
ภาพรวมด้านคุณลักษณะงาน	3.88	0.79	สูง	

จากตาราง 4.10 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านคุณลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.88$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา ( $\bar{X} = 4.00$ ) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.91$ ) ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจรรณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.90$ ) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน ( $\bar{X} = 3.83$ ) และปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน ( $\bar{X} = 3.74$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 4.11** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

(N=220)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 หัวหน้างานให้โอกาสท่านปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน	3.97	0.75	สูง	2
2 หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.89	0.75	สูง	5
3 หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	3.88	0.78	สูง	6
4 หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.99	0.75	สูง	1
5 ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน	3.93	0.80	สูง	4
6 หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน	3.95	0.80	สูง	3
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.93	0.77	สูง	

จากตาราง 4.11 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.93$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) หัวหน้างานให้โอกาสท่านปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.97$ ) หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ( $\bar{X} = 3.89$ ) และหัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ ( $\bar{X} = 3.88$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 4.12** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

(N=220)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ	
				ระดับ	บ
1 บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน	4.02	0.72	สูง		6
2 ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	4.11	0.72	สูง		1
3 ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	4.05	0.78	สูง		4
4 ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน	4.06	0.70	สูง		3
5 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน	4.06	0.77	สูง		2
6 ในกาทำงานหรืออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกสะดวกในการใช้ภาษาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.81	สูง		5
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.05	0.75	สูง		

จากตาราง 4.12 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.05$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ในกาทำงานหรืออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกสะดวกในการใช้ภาษาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) และบุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.02$ ) ตามลำดับ



## 5. ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุขจำแนกตามด้านความกลัวต่อเหตุการณ์ ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

(N=220)

ด้านความกลัวต่อเหตุการณ์	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1 ความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากสถานการณ์ความไม่สงบมีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	3.05	1.07	ปานกลาง	3
2 ปัญหาความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	3.09	1.15	ปานกลาง	1
3 พฤติกรรมความหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	3.05	1.13	ปานกลาง	2
4 การเคลื่อนไหวหรือการข่มขู่ของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	2.94	1.15	ปานกลาง	5
5 ท่านมีความกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบจากการปฏิบัติงานภายในพื้นที่	3.00	1.05	ปานกลาง	4
ภาพรวมด้านความกลัวต่อเหตุการณ์	3.03	1.11	ปานกลาง	

จากตาราง 4.13 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข จำแนกตามด้านความกลัวต่อเหตุการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.09$ ) พฤติกรรมความหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.05$ ) ความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากสถานการณ์ความไม่สงบมีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.05$ ) ท่านมีความกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบจากการปฏิบัติงานภายในพื้นที่ ( $\bar{X} = 3.00$ ) และการเคลื่อนไหวหรือการข่มขู่ของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.94$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพฤติกรรม ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุขกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

	ตัวแปร	dv	iv1	iv2	iv3
dv	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	1	.148*	.381**	-.174**
iv1	ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	.148*	1	.432**	.009
iv2	ปัจจัยองค์กร	.381**	.432**	1	.046
iv3	ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข	-.174**	.009	.046	1

จากตาราง 4.14 พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .148

ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .381

ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.174

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพฤติกรรมในเรื่องภูมิเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test)

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังคมพฤติกรรมที่แตกต่างกันในเรื่องภูมิเนา

ตัวแปรภูมิเนา	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	t value	sig.
อาศัยอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส	165	3.28	3.276		
จังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	55	2.49	4.105	6.456	.000**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิเนาที่แตกต่างกันมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 6.456$ ,  $sig = .000$ ) โดยข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิเนาอาศัยอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีสูงกว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิเนาอาศัยอยู่ในจังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $\bar{X} = 2.49$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จากปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังคมพฤติกรรมที่แตกต่างกันในเรื่องศาสนา

ตัวแปรศาสนา	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	t value	sig.
อิสลาม	162	3.18	3.840	3.221	.001**
พุทธ	58	2.80	3.710		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีศาสนาที่แตกต่างกันมีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 3.221, sig = .001$ ) โดยข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาอิสลาม มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีสูงกว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาพุทธ ( $\bar{X} = 3.18, \bar{X} = 2.80$  ตามลำดับ)

**ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน ด้วยการทดสอบ (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F-test**

**ตารางที่ 4.17** จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีแยกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือนในชีวิตประจำวัน

ตัวแปรภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือนในชีวิตประจำวัน	ความตั้งใจอยู่ในงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D	F	Sig.
ภาษามลายู(มลายูถิ่น/มลายูกลาง)	24	3.58	2.677	28.067	.000*
ภาษาไทย(ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้)	76	2.61	4.068		
ภาษาไทยและภาษามลายู	120	3.28	3.205		
โดยรวม	220	3.08	3.887		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 28.067, sig = .000$ ) แสดงว่าภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาษาที่มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานมากที่สุด คือ ภาษามลายู (มลายูถิ่น/มลายูกลาง)  $\bar{X} = 3.58$  รองลงมา คือ ภาษาไทยและภาษามลายู  $\bar{X} = 3.28$  และภาษาที่มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานน้อยที่สุด คือ ภาษาไทย (ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้)  $\bar{X} = 2.61$  ตามลำดับ) ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีของ Sheffe เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ต่างกัน ดังผลการเปรียบเทียบพหุคูณแสดงในตาราง 4.15.1

**ตาราง 4.17.1** ผลการเปรียบเทียบพหุคูณความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีจากภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ชีวิตประจำวันที่แตกต่างกัน

ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ ในชีวิตประจำวัน	ภาษามลายู (มาลายูถิ่น/ มาลายูกลาง)	ภาษาไทย (ภาษาไทยกลาง/ ภาษาไทยภาคใต้)	ภาษาไทยและ ภาษามลายู
ภาษามลายู(มาลายูถิ่น/มาลายูกลาง)	-	.000*	.153
ภาษาไทย(ภาษาไทยกลาง/ ภาษาไทยภาคใต้)	.000*	-	.000*
ภาษาไทยและภาษามลายู	.153	.000*	-

จากตาราง 4.17.1 พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษามลายู (มาลายูถิ่น/มาลายูกลาง) กับ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทย (ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้) มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทยและภาษามลายู กับ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทย (ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้) มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษามลายู (มาลายูถิ่น/มาลายูกลาง) กับ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทยและภาษามลายู มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 4.18 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน				
	B	S.E	$\beta$	t	Sig.
(Constant)	.162	2.076		.078	.938
<b>ภูมิสำเนา</b>	<b>3.826</b>	<b>.541</b>	<b>.427</b>	<b>7.075</b>	<b>.000</b>
ศาสนา	.940	.498	.107	1.888	.060
ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	.025	.033	.048	.783	.435
<b>ปัจจัยองค์กร</b>	<b>.122</b>	<b>.020</b>	<b>.371</b>	<b>6.098</b>	<b>.000</b>
ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข	-.013	.055	-.014	-.240	.811
F-test = 24.19      R-Square = 0.361      SE = 3.14296					

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิสำเนา และปัจจัยองค์กร โดยมีค่า Beta = 3.826 (t = 7.075, sig .000) และ Beta = .122 (t = 6.098, sig .000) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องศาสนา ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก sig > .05 โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 36.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 3.14296

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาถึงระดับการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี จำนวน 220 คน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ใช้หลักสถิติคำนวณหาค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ในเรื่องภูมิภาค ภาษา ศาสนา ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) วิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิภาคและศาสนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test) วิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน ด้วยการทดสอบ (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี สำหรับผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะมีลำดับดังต่อไปนี้

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

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

**2. ระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี**

#### 2.1 ปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยองค์กร รองลงมาปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน, ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ตามลำดับ

#### 2.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง ได้แก่ ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของท่านให้นานที่สุด รองลงมา ท่านมีความต้องการอยู่ในองค์กรปัจจุบัน, ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน, ท่านจะลาออกทันที เมื่อได้งานที่ใหม่ และท่านวางแผนที่จะออกจากองค์กรปัจจุบันโดยเร็วที่สุด ตามลำดับ

#### 2.3 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสามารถจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้



2.3.1 ด้านการพัฒนาตนเอง ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร รองลงมา องค์กรของท่านมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ, ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตลอดเวลา และท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือฝึกอบรม ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

2.3.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้งโยกย้ายเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาองค์กรของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ, องค์กรของท่านได้กำหนดเส้นทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน, องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน และองค์กรท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในการเปลี่ยนสายงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

2.3.3 ด้านการจัดการค่าตอบแทน ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น และเงินเดือนที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตามรอบ รองลงมา ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน, การปรับขึ้นเงินเดือนอยู่บนพื้นฐานของผลการทำงานของท่านจริงๆ, ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถทักษะ ประสบการณ์ และภาระงาน, ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นความดีความชอบจากองค์กร ตามลำดับ

## 2.4 ปัจจัยองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสามารถจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

2.4.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่

การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ รองลงมา นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชานำพอใจ, การกำหนดนโยบายขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ, ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่, องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน และองค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง ตามลำดับ

2.4.2 ด้านคุณลักษณะงาน ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ด้านคุณลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา รองลงมา ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่, ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจรรย์ญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย, บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน และปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน ตามลำดับ

2.4.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน รองลงมา หัวหน้างานให้โอกาสท่านปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน, หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน, ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน, หัวหน้างานให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ และหัวหน้างานของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ ตามลำดับ

2.4.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน รองลงมา ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีบุคลากรทุกคนเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน, ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน, ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ, ในการทำงานหรืออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกสะดวกในการใช้ภาษาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน, และบุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

## 2.5 ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

2.5.1 ด้านความกลัวต่อเหตุการณ์ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุขด้านความกลัวต่อเหตุการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน รองลงมา พฤติกรรมความหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน, ความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากสถานการณ์ความไม่สงบมีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน, ท่านมีความกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบจากการปฏิบัติงานภายในพื้นที่ และการเคลื่อนไหวหรือการชุมนุมของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน ตามลำดับ

## 3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุขมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

## 4. การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test)

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนา จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีสูงกว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในจังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องศาสนา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาอิสลาม มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีสูงกว่าข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาพุทธ

#### 5. การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจอยู่ในงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวัน ด้วยการทดสอบ (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F-test

จากการศึกษาพบว่า ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาษาที่มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานมากที่สุดคือ ภาษามลายู (มลายูถิ่น/มลายูกลาง) รองลงมา คือ ภาษาไทยและภาษามลายู และภาษาที่มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานน้อยที่สุด คือ ภาษาไทย (ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้) ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีของ Sheffe เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

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

ส่วนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษามลายู (มลายูถิ่น/มลายูกลาง)กับ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่พูดภาษาไทยและภาษามลายู มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีไม่แตกต่างกัน

## 6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลาเนา และปัจจัยองค์กร ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องศาสนา ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี เนื่องจาก  $\text{sig} > .05$  โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 36.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 3.14296

### อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

**จากสมมติฐานที่ 1** ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีระดับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่า มีความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรวรรณ บินดุเหลี่ยม (2562) และปริญญา ปิ่นทอง (2561) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานในระดับที่สูง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) และนิตชาล ภูมิพื้นผล (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีความต้องการอยู่ในองค์กรไม่คิดที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน โดยตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และไม่มีแผนที่จะออกไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) ได้กล่าวถึง ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม

ต่อไปด้วยความสมัครใจโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกโดยการแสดงออกทางการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และสอดคล้องกับแนวคิดของ ดลฤดี รัตนปิติกุล (2552) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจโดยมีความรู้สึกผูกพัน มั่นคงในงานที่ทำ นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานีบางแห่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีจำนวนมาก การกำหนดนโยบายและคุณลักษณะของงานจึงมีความชัดเจน และภาระงานในแต่ละกลุ่มจึงมีความสมดุลกับจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้าง ซึ่งทำให้บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจน และด้วยองค์กรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนจึงมีโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ อีกทั้งยังมีการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีอยู่ระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธ์านนท์, 2549) ที่ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงานโดยมีปัจจัยด้านองค์กรเป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะขององค์กร (Characteristics of the employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้การลาออกลดลง และ ลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร

**จากสมมติฐานที่ 2** ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่า

**ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ** มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) และณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ที่ศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความรู้สึกมั่นคงในงานเนื่องจากองค์กรมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจนโดยองค์กรได้กำหนดเส้นทางเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีระเบียบการต่อสัญญาจ้างที่ชัดเจนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งบุคลากรจึงมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรอันเนื่องมาจากการต่อสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับการประเมินเป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ ปานทิพย์ บุญยสุต (2540)

ที่ได้กล่าวว่า การที่องค์กรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้า ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ เมื่อบุคลากรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงตามไปด้วย

**ปัจจัยองค์กร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) และจุไรวรรณ บินดุหลีม (2562) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อันเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีนโยบายการบริหารงานและคุณลักษณะงานที่ชัดเจนเพราะเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริการประชาชนที่มีจำนวนมาก อีกทั้งข้าราชการและพนักงานจ้างยังรู้สึกมีความผูกพันกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006, อ้างถึงใน สุธิดา โตพันธานนท์, 2549) ที่ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยด้านองค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน และ สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร

**จากสมมติฐานที่ 3** ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการและพนักงานจ้างที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพราะข้าราชการส่วนหนึ่งไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงไม่คุ้นเคยกับเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูกมัน สารีมา (2558) ที่ได้ศึกษาพบว่า ระดับการบริหารจัดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารจัดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติขณะเกิดภัยซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและแผนระดับพื้นที่และด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานการป้องกันภัย ส่วนด้านขั้นตอนการปฏิบัติหลังการป้องกันภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างในเรื่องภูมิลำเนา มีผลต่อระดับของการบริหารจัดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**จากสมมติฐานที่ 4** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้าง มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้าง มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมในเรื่องของศาสนา และภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวันเป็นอย่างดี อีกทั้งยังไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องย้ายที่ทำงานใหม่เพราะมีที่ทำงานใกล้บ้านและสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน จึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงกว่าข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะไม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมของคนในพื้นที่ และต้องการที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพันธ์ (2559) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เบลแมกซ์ แมซิเนอริ จำกัด ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ศาสนา และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

**จากสมมติฐานที่ 5** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี พบว่า

**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิลำเนา** ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากข้าราชการและพนักงานจ้างส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้ที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานในแต่ละวันจึงทำให้ไม่มีความคิดที่จะย้ายออกจากงาน ซึ่งต่างกับข้าราชการและพนักงานจ้างที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความคิดที่จะย้ายออกจากงานเพื่อกลับไปปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเอง โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ที่ไม่มีความสะดวกในเรื่องของที่พักจากหน่วยงานและไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ เพราะติดเงื่อนไขจากการบรรจุครั้งแรกที่ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาซัน ดงนะเต็ง (2552) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิมของอาจารย์



**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพฤติกรรมในเรื่องศาสนา** ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากข้าราชการและพนักงานจ้างใช้ภาษาทางการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในการปฏิบัติงานอยู่แล้วและทั้งคนพุทธและมุสลิมก็สามารถร่วมงานกันได้ ตามลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรมโดยที่ไม่ได้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานจากการปฏิบัติงานภายในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาซัน ดงนะเต็ง (2552) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ศาสนา และภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือนของอาจารย์

**ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ** ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีมีพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างชั่วคราวอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งพนักงานจ้างกลุ่มนี้จะไม่มีการเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนแต่อย่างใด เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างกลุ่มนี้ใช้เพื่อประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างปีต่อปีเท่านั้น จึงทำให้ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานสำหรับพนักงานจ้างกลุ่มนี้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพในด้านของรายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า (Odds ratio = 1.57)

**ปัจจัยองค์กร** ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 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) และนอกจากนี้ ผลการวิจัยสามารถอธิบายปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงานของผู้ใต้บังคับ และองค์กรที่มีความเป็นปัจเจกนิยมส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงาน กล่าวคือองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมหรือระหว่างผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานหรือกองเดียวกันต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความคิดที่จะย้ายออกจากงานเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางอรอุมา สวนจันทร์ (2558) ที่ได้ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความเหลื่อมล้ำของอำนาจส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .001 วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความเป็นปัจเจกนิยมส่งผลเชิงบวกต่อความคิดที่จะย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

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

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย คุณลักษณะของงาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับกันดังต่อไปนี้

1.1 องค์กรควรกำหนดนโยบายไว้ให้ชัดเจนเพื่อที่จะทำให้บุคลากรได้ทราบว่าหน่วยงานจะมีการบริหารงานและดำเนินงานไปในทิศทางใด

1.2 องค์กรควรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบทุกครั้งเพื่อที่จะได้นำข้อบกพร่องไปปรับปรุงเพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

1.3 องค์กรควรกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีต่องาน ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรให้มากที่สุดเพื่อที่จะให้บุคลากรได้ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.4 องค์กรควรมอบหมายหรือกระจายงานให้แต่ละกองให้มีความสมดุลกับบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน

1.5 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาหารือ เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.6 องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานหรือกลุ่มงานเดียวกันได้มีการประชุมประจำเดือนเพื่อที่จะเสนอแนะ ติดตามงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้รับรู้และหาแนวทางในการ

แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากบุคลากรในกลุ่มงานเดียวกันทำงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันได้

2. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิเนา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องภูมิเนายังส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานีอีกด้วย ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานีควรมีการจัดสวัสดิการในเรื่องของที่พักสำหรับข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ที่ยังไม่สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการปรับขึ้นเงินเดือนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นหลัก เพื่อที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไปให้นานที่สุดถึงแม้ว่าจะไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรมในเรื่องศาสนา และ ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน/ในชีวิตประจำวันที่แตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีที่แตกต่างกัน เมื่อดูจากค่าเฉลี่ยแล้ว ข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาพุทธและพูดภาษาไทย มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานีน้อยกว่าข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาอิสลามและพูดภาษามลายู ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี ควรกำหนดภาษาไทยหรือภาษาราชการในการประชุมหรือมอบหมายงานที่สำคัญ เพราะในบางกรณียังมีการใช้ภาษามลายูในการสื่อสารระหว่างกันเนื่องจากข้าราชการและพนักงานจ้างส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลามและพูดภาษามลายู อีกทั้งด้วยความเคยชินกับวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากพื้นที่อื่นๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ไม่ใช่คนในพื้นที่ที่นับถือศาสนาพุทธและพูดภาษาไทย เกิดปัญหาอุปสรรคในการพูดหรือรับฟังการสื่อสารจากภาษาที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้ในกรณีมอบหมายงานหรือชี้แจงประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานเกิดปัญหาอุปสรรคเพราะไม่เข้าใจความหมายจากการสื่อสารนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ควรใช้ภาษาไทยหรือภาษาทางการเป็นหลักเพื่อที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างข้าราชการและพนักงานจ้างที่นับถือศาสนาและพูดภาษาที่ต่าง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่นๆ กับอำเภอเมืองปัตตานีเพื่อที่จะนำข้อมูลมาเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดปัตตานี
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมืองปัตตานี เช่น การเมืองภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเวลาการทำงานกับภาระครอบครัว เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการใช้บริหารบุคลากรให้มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการท้องถิ่นจากระบบแห่งที่แตกต่างกัน รวมถึงพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานภายในพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานีว่ามีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันหรือไม่
4. การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในขณะเดียวกันควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้กำหนด

## บรรณานุกรม

- กีพละห์ มาโซ. (2554). ผลการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวทฤษฎีสรคานิยมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “ทักษะสังคม” พื้นฐานอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข. จาก <http://www.kriengsak.com/node/1288>. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563.
- จุไรวรรณ บินคุหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- โชคชัย วงศ์ธานี. (2555). ความหลากหลายที่ไม่หลากหลาย : การจัดการในการอยู่ร่วมกันของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เขมรชาติ เทพไทย (บ.ก.) มิติวัฒนธรรมประวัติศาสตร์และภาพอนาคต คืบสู่สันติจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: กระทั่งวัฒนธรรม.
- ณรงค์ เสียงประชา. (2539). พื้นฐานวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทักษ์อักษร.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน. (วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดลฤดี รัตนศิริกรณ. (2552). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไท. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดุขุฎี เอกพจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดุสิต หวันเหลี่ยม. (2552). *การพัฒนาแนวคิดวัฒนธรรมमानอันที่ของสังคมพหุวัฒนธรรมตาม*  
*ทรรศนะของตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัด*  
*ชายแดนภาคใต้*. (รายงานผลการวิจัย). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี. (2562). *จำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต*  
*พื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี*. สืบค้น 30 พฤศจิกายน 2562, จาก [http://www.pattanilocal.go.th/news.php?cat\\_id=5](http://www.pattanilocal.go.th/news.php?cat_id=5)
- นฤมล นิราทร. (2542). *การสร้างเครือข่ายในการทำงาน: คู่มือ.ม.ป.ท.*
- นาคี สอนโพธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน*  
*ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11*.  
(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นศรียา อลีตีมัน. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์การ*  
*บริหารส่วนตำบลจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).  
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- นราธิป ศรีราม. 2550. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี :  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ*  
*กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร  
*มหาบัณฑิต*). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิตาชล ภูมิพื้นผล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดล*  
*แมกซ์แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
- เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นิปาตีเมาะ หะยีหามะ และอรุษา ปุณยบุรณะ. (2549). *การผสมผสานทางวัฒนธรรมของชาวไทย*  
*พุทธชาวไทยเชื้อสายจีนและชาวไทยมุสลิมในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี*. สำนักพิมพ์:  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นียบรรณ วรรณศิริ. (2550). *มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- นันทิ เอี่ยมอ่อน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศองค์การและการรับรู้*  
*เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล*  
*ยันฮี*. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรพต วีระชัย. (2517). *สังคม มานุษยวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบาทหลวง ยอห์นบอสโก วิทยา คูวีรัตน์. (2553). *วัดฆาตาคครูสุภานุรักษ์*. ในที่ระลึกงานถวายพระเพลิง บัณฑิตย รัตนสัมพันธ์. 2551. *การจัดการองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนดีไออินเทอร์เน็ตมีเดีย.
- ปฎิญา ปิ่นทอง. (2561). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน วิศวกร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประกร ฤทธิญาติ. (2558). *ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 14 (1), 42 -43. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สืบค้น 3 ธันวาคม 2562, จาก [http://psaku.org/storage/attachments/JIRGS\\_4-3\(22\)](http://psaku.org/storage/attachments/JIRGS_4-3(22)).
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). *ทัศนคติของนักสังคมศาสตร์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคมสงเคราะห์*. ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปิยะ กิจถาวร. (2555). *ใน خمชาติ เทพไทย (บ.ก.) มิติวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และภาพอนาคตคืนสู่สันติจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ กระทรวงวัฒนธรรม.
- พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติจังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิระวรรณ สุวรรณลาภ. (2558). *ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรและความตั้งใจลาออกจากงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายขายของสายการบิน แห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). *การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลูกมัน สารีมา. (2558). *การบริหารจัดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอัน เนื่องมาจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. (สารนิพนธ์รัฐประ ศาสตร์มหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรษพร อากาศแจ้ง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิลเลียม ปิยวัชชัย. (2539). *สะท้อนวัฒนธรรมไทย เล่ม 2 (สิริวัฒน์ คำวันสา, ผู้แปล)*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2553). *ผิดหรือที่เรามีคนเยอะ, ผีเสื้อขยับปีก*, 3 (3), 23-30.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2556). *พื้นฐานความเป็นพลเมืองในระบบประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุเมธ แสงนิมิต. (2557). *ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย*. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 7 (1), 3 – 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สืบค้น 7 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.tcithaijo.org>
- สุธิดา โต้พันธานนท์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพจน์ แสงเงิน. (2542). *พื้นฐานวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.



### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพัตรา สุภาพ. (2552). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุโรยา วานิง และมะรอนิง สาแล. (2557). *การอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมกรณีศึกษา ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี*. วารสารการปกครอง, 4 (1), 204 -205. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี สืบค้น 3 ธันวาคม 2562, จาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/9939>.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2542). *ความหลากหลายทางวัฒนธรรม : กระบวนทัศน์และบทบาทในประชาคม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาดืออนัน มะดอแซ. (2559). *การมีส่วนร่วมในทางการเมืองของผู้นำศาสนาในจังหวัดปัตตานี*. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, 11 (20), 184. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี สืบค้น 6 ธันวาคม 2562, จาก [https://www.tcithaijo.org/index.php/NUR\\_YIU/article/view/77810/62391](https://www.tcithaijo.org/index.php/NUR_YIU/article/view/77810/62391).
- อรอุมา สวนจันทร์. (2559). *ฉันควรจะอยู่ หรือ ฉันควรจะไป : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความคิดที่จะย้ายงานบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาซัน ดงนะเต็ง. (2553). *ความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ : กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Krisana Promchart and Wisanupong Potipiroon. (2020). *Transformational Leadership and Turnover Intentions among School Teachers in the Deep South of Thailand*. The Journal of Behavioral Science, 2, 16-37.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามการวิจัย



### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง: ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการ  
และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

#### คำชี้แจง

1. การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี และเพื่อศึกษาถึงระดับการคงอยู่ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบสุขและความสันติสุข

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร

3. แบบสอบถามการวิจัยนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ขอให้ตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุดโดยจะนำข้อมูลมาใช้ทั้งในเชิงวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดสอบถามผู้วิจัยโดยตรงทางหมายเลขโทรศัพท์ (087-3918506)

นายฟาริต บิลยะแม

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการ  
และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. เพศ :  ชาย  หญิง
2. อายุ : โปรดระบุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส :  โสด  สมรส  หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา :  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งงาน :  บริหารท้องถิ่น  อำนวยการท้องถิ่น  
 วิชาการ  ทัวไป  พนักงานจ้าง
6. อายุงาน : โปรดระบุ.....ปี
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน :  น้อยกว่า 10,000 บาท  10,000 – 15,000 บาท  
 15,001 – 20,000 บาท  20,001 – 25,000 บาท  
 มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป
8. ภูมิลำเนา :  ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส  
 จังหวัดอื่นๆนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
9. ศาสนา  อิสลาม  พุทธ  คริสต์  ศาสนาอื่นๆ
10. ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน / ในชีวิตประจำวัน  
 ภาษามลายู(มาลาญถิ่น/มาลาญกลาง)  ภาษาไทย(ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้)  
 ภาษาไทยและมาลาญ  อื่นๆ เช่น.....

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อยมาก

ข้อ	ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยมาก 1
1	ด้านการพัฒนาตนเอง					
1.1	องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
1.2	องค์กรของท่านมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
1.3	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือฝึกอบรม ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน					
1.4	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตลอดเวลา					
2	ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน					
2.1	องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน					
2.2	องค์กรท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในการเปลี่ยนสายงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน					
2.3	ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง โยกย้ายเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.4	องค์กรของท่านได้กำหนดเส้นทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน					
2.5	องค์กรของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ					

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยมาก 1
3	ด้านการจัดการค่าตอบแทน					
3.1	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น และเงินเดือนที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตามรอบ					
3.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และภาระงาน					
3.3	การปรับขึ้นเงินเดือนอยู่บนพื้นฐานของผลการทำงานของท่านจริงๆ					
3.4	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3.5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน					
3.6	ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น ความดีความชอบจากองค์กร					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยองค์กร

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด  
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก  
 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง  
 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย  
 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้น

ข้อ	ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด5	มาก4	ปานกลาง3	น้อย2	น้อยมาก1
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1.1	องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน					
1.2	องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง					
1.3	การกำหนดนโยบายขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ					
1.4	นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ					
1.5	การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
1.6	ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
2	ด้านคุณลักษณะงาน					
2.1	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
2.2	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2.3	ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน					



ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <b>ข้อความต่อไปนี้</b> มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด5	มาก4	ปานกลาง3	น้อย2	น้อยมาก1
2.4	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา					
2.5	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
3.1	หัวหน้างานให้โอกาสท่านปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน					
3.2	หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
3.3	หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ					
3.4	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน					
3.5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน					
3.6	หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน					
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
4.1	บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน					
4.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน					
4.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ					
4.4	ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน					
4.5	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน					
4.6	ในกาทำงานหรืออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกสะดวกในการใช้ภาษาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบสุขและความสันติสุข

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด  
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก  
 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง  
 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย  
 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้น

ข้อ	ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด5	มาก 4	ปาน กลาง3	น้อย 2	น้อย มาก1
1	ด้านความกลัวต่อเหตุการณ์					
1.1	ความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากสถานการณ์ความไม่สงบมีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน					
1.2	ปัญหาความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน					
1.3	พฤติกรรมความหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน					
1.4	การเคลื่อนไหวหรือการชุมนุมของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน					
1.5	ท่านมีความกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบจากการปฏิบัติงานภายในพื้นที่					

### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด  
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก  
 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง  
 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย  
 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้น

ข้อ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยมาก 1
1	ท่านมีความต้องการอยู่ในองค์กรปัจจุบัน					
2	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน					
3	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของท่านให้นานที่สุด					
4	ท่านวางแผนที่จะออกจากองค์กรปัจจุบันโดยเร็วที่สุด					
5	ท่านจะลาออกทันที เมื่อได้งานที่ใหม่					

**ส่วนที่ 6** ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\* ขอขอบคุณอย่างสูง ความเห็นของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำ วิจัยครั้งนี้ \*\*\*

ภาคผนวก ข  
ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือใช้ในการวิจัย  
(Item-Objective Congruence Index: IOC)  
โดยผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1** ชื่อ-สกุล ดร. ฉัตรดี ทวีกาญจน์  
คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผนสังกัดคณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2** ชื่อ-สกุล ดร. ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์  
คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผนสังกัด  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3** ชื่อ-สกุล ดร. สิริวิทย์ อิศโร  
คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผนสังกัด  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของข้าราชการ  
และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. เพศ :  ชาย  หญิง
2. อายุ : โปรดระบุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส :  โสด  สมรส  หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา :  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งงาน :  บริหารท้องถิ่น  อำนวยการท้องถิ่น  
 วิชาการ  ทัวไป  พนักงานจ้าง
6. อายุงาน : โปรดระบุ.....ปี
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน :  น้อยกว่า 10,000 บาท  10,000 – 15,000 บาท  
 15,001 – 20,000 บาท  20,001 – 25,000 บาท  
 มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป
8. ภูมิลำเนา :  ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส  
 จังหวัดอื่นๆนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
9. ศาสนา  อิสลาม  พุทธ  คริสต์  ศาสนาอื่นๆ
10. ภาษาที่ใช้พูดในครัวเรือน / ในชีวิตประจำวัน  
 ภาษามลายู(มาลาญถิ่น/มาลาญกลาง)  ภาษาไทย(ภาษาไทยกลาง/ภาษาไทยภาคใต้)  
 ภาษาไทยและมาลาญ  อื่นๆ เช่น.....

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	ผลการให้คะแนน			ดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
		1	2	3		
1	ด้านการพัฒนาตนเอง					
1.1	องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.2	องค์กรของท่านมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ คุงาน หรือฝึกอบรม ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.4	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตลอดเวลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน					
2.1	องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.2	องค์กรท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในการเปลี่ยนสายงานและตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3	ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง โยกย้ายเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4	องค์กรของท่านได้กำหนดเส้นทาง การเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5	องค์กรของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ผลการให้คะแนน			ดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
		1	2	3		
3	ด้านการจัดการค่าตอบแทน					
3.1	ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น และเงินเดือนที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตามรอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และภาระงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3	การปรับขึ้นเงินเดือนอยู่บนพื้นฐานของผลการทำงานของท่านจริงๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.6	ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นความดีความชอบจากองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้



### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยองค์กร	ผลการให้คะแนน			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1.1	องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.2	องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.3	การกำหนดนโยบายขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.4	นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.5	การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.6	ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2	ด้านคุณลักษณะงาน					
2.1	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2.2	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2.3	ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2.4	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2.5	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0	1	1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ผลการให้คะแนน			ดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
		1	2	3		
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
3.1	หัวหน้างานให้โอกาสท่านปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
3.2	หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
3.3	หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
3.4	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
3.5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
3.6	หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
4.1	บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4.4	ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4.5	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4.6	ในกาทำงานหรืออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกสะดวกในการใช้ภาษาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข	ผลการให้คะแนน			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1	ด้านความกลัวต่อเหตุการณ์					
1.1	ความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากสถานการณ์ความไม่สงบมีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.2	ปัญหาความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.3	พฤติกรรมความหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.4	การเคลื่อนไหวหรือการชุมนุมของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.5	ท่านมีความกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบจากการปฏิบัติงานภายในพื้นที่	0	1	1	0.67	ใช้ได้

#### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ผลการให้คะแนน			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1	ท่านมีความต้องการอยู่ในองค์กรปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจางานปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของท่านให้นานที่สุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านวางแผนที่จะออกจากองค์กรปัจจุบันโดยเร็วที่สุด	0	1	1	0.67	ใช้ได้
5	ท่านจะลาออกทันที เมื่อได้งานที่ใหม่	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจ  
คงอยู่ในงานมากขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\* ขอบพระคุณอย่างสูง ความเห็นของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทา วิจัยครั้งนี้ \*\*\*

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	48

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ด้านการพัฒนาตนเอง	
1.1	องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร	.920
1.2	องค์กรของท่านมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	.920
1.3	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือฝึกอบรม ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	.920
1.4	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตลอดเวลา	.920
2	ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน	
2.1	องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนสายงาน	.921
2.2	องค์กรท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในการเปลี่ยนสายงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	.921
2.3	ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง โยกย้ายเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.921
2.4	องค์กรของท่านได้กำหนดเส้นทาง การเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	.921
2.5	องค์กรของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	.921

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3	ด้านการจัดการค่าตอบแทน	
3.1	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น และเงินเดือนที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตามรอบ	.920
3.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และภาระงาน	.921
3.3	การปรับขึ้นเงินเดือนอยู่บนพื้นฐานของผลการทำงานของท่านจริงๆ	.921
3.4	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.921
3.5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน	.921
3.6	ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นความดีความชอบจากองค์กร	.921

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยองค์กร

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
1.1	องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน	.919
1.2	องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง	.919
1.3	การกำหนดนโยบายขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ	.919
1.4	นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ	.919
1.5	การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	.919
1.6	ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ทำงานอยู่	.919

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2	ด้านคุณลักษณะงาน	
2.1	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	.920
2.2	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	.919
2.3	ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน	.919
2.4	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา	.919
2.5	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.919
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	
3.1	หัวหน้างานให้โอกาสท่านปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน	.919
3.2	หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	.919
3.3	หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	.919
3.4	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน	.920
3.5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน	.919
3.6	หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน	.920
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	
4.1	บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน	.919
4.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	.920
4.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	.919
4.4	ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน	.920



ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4.5	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีบุคลากรทุกคนเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน	.919
4.6	ในกาทำงานหรืออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกสะดวกในการใช้ภาษาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน	.920

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบและความสันติสุข

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ด้านความกลัวต่อเหตุการณ์	
1.1	ความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากสถานการณ์ความไม่สงบมีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	.923
1.2	ปัญหาความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	.924
1.3	พฤติกรรมความหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	.924
1.4	การเคลื่อนไหวหรือการชุมนุมของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน	.924
1.5	ท่านมีความกลัวต่อเหตุการณ์ความไม่สงบจากการปฏิบัติงานภายในพื้นที่	.924

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน**

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านมีความต้องการอยู่ในองค์กรปัจจุบัน	.921
2	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน	.921
3	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของท่านให้นานที่สุด	.921
4	ท่านวางแผนที่จะออกจากองค์กรปัจจุบันโดยเร็วที่สุด	.925
5	ท่านจะลาออกทันที เมื่อได้งานที่ใหม่	.927

### ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล : นายฟาริต บิลยะแม  
รหัสนักศึกษา : 6110521535  
วุฒิการศึกษา : รัฐศาสตรบัณฑิต  
ชื่อสถาบัน : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ปีที่สำเร็จการศึกษา : พ.ศ. 2560  
ตำแหน่ง : เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน  
สถานที่ทำงาน : สำนักงานเทศบาลตำบลบางปู เลขที่ 400 ถนนเพชรเกษม  
หมู่ที่ ๓ ตำบลบางปู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี 94150