



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี
Organization Commitment of Staffs of the Pattani Provincial
Administration Organization

คัมภีร์ ทองพูน^{1*}, ยามิละ เจ๊ะมะ², สิริกานต์ ทองพูน³ และสิริลักษณ์ ทองพูน⁴
Kumpee Thongpoon^{1*}, Yamilah Chema², Sirikarn Thongpoon³
and Siriluck Thongpoon⁴

¹ อาจารย์, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Lecturer, Department of Politics and Government, Faculty of Political Science, Hatyai University.

² นักศึกษา, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Student, Faculty of Political Science, Hatyai University.

³ อาจารย์, โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สุพรรณบุรี

³ Lecturer, Kasetsart University. Supanburi campus.

⁴ ดร, หลักสูตร Ph.D, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

⁴ Dr, Ph.D Program Hatyai Business School, Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: kumpee@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี และศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ตัวอย่างประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลจากการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 5 ด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.03 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.98 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.94 ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.89 และด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ในส่วนของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อยากให้บุคลากรที่ทำงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันให้มากกว่านี้ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด, จังหวัดปัตตานี



Abstract

The study of Organization Commitment of Staffs of the Pattani Provincial Administration Organization. The objectives were to study Organization Commitment of Staffs of the Pattani Provincial Administration Organization and to study suggestions for strengthening the commitment of Staffs in Pattani Provincial Administrative Organization. The population was 134 from Pattani Provincial Administrative Organization. The tools are questionnaires and data analysis, descriptive statistics include percentages, frequencies, means, and standard deviations.

The results of the study showed that factors that affect the organization commitment of personnel Pattani Provincial Administrative Organization is at a high level with an average (\bar{x}) = 3.91. When considering in each aspect found that the sample has a commitment to the organization in all 5 areas, from the most to the desire to remain a member of the organization an average (\bar{x}) = 4.03, In terms of loyalty to the organization an average (\bar{x}) = 3.98, In terms of confidence and acceptance of goals share values an average (\bar{x}) = 3.94, a part of the organization determination 3.89 and dedication to work for success an average (\bar{x})=3.69.

As for the suggestions for enhancing the commitment of personnel in Pattani Provincial Administrative Organization would like the people who work in the organization to get involved in doing more activities together To strengthen relations between personnel.

Keywords: Organizational Commitment, Provincial Administration Organization, Pattani Province

บทนำ

ปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่เป็นสำคัญด้านหนึ่ง ที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีความรักพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะตอบแทนให้องค์กรโดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมี เพื่อส่งเสริมให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการภายในพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเช่นเดียวกันกับภาระงานด้านอื่นๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารบุคคลเบื้องต้น ทำให้ทราบ



และสรุปได้ดังนี้ บุคลากรที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน และเกิดการมีความผูกพันต่อองค์กรและทำให้บุคลากรตระหนักถึงการที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ เพื่อให้งานเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร แต่เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรมีการโอนย้าย และปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ทำให้เกิดการขาดบุคลากรอัตรากำลังที่สร้างความต่อเนื่องของงานและจำนวนที่ยังไม่เพียงพอสำหรับงาน มีตำแหน่งงานว่างค่อนข้างมาก อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และเพื่อให้เกิดการสร้างสัมพันธ์และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยศึกษาไว้จำนวนมากและได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกันและสามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ดังนี้

พอร์เตอร์และสเติร์ยส์ (Porter and Steers .1973: 309 - 405 อ้างถึงใน อรรชรณ โตะเงิน, 2551: 3) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แนวทางนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน และการไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป้าหมายองค์กร และบุคคลต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในท้ายที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ มีความหมายที่กว้างกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

วิลาวรรณ สว่างศรี (2549: 8 อ้างถึงใน อรรวรรณ ไตะเงิน, 2551: 6) ได้นิยามความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กรระดับของความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงาน และความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันองค์กร แสดงถึงระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปแบบ (Porter, et al. 1975: 603 อ้างถึงใน คนิษฐา พันธุ์วานิช, 2551: 6) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร เป็นทัศนคติและ ความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถือ ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึง ความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ซึ่งพอสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ศาสนา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน การบริหารงานในองค์กร
- 2) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

5. ผลของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมาย โดยที่ สเตียร์ (Steers. 1981: 327 อ้างถึงใน คนิษฐา พันธุ์วานิช, 2551: 14) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

- 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร อย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
- 2) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา



3) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลาย ๆ กรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น

4) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสในศรัทธาในเป้าหมายของ องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นในองค์การ หาแนวทางที่จะให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 201 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำขององค์กรสังกัดอยู่ 7 ส่วน โดยแบ่งตามตำแหน่งงานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรในตำแหน่งงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

ลำดับ	ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)
1	ข้าราชการ	70
2	พนักงานจ้าง	105
3	ลูกจ้างประจำ	26
รวม		201

จากการกำหนดขนาดตัวอย่างประชากรที่แน่นอน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 จากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ Yamane (Finite population) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่าสูตรดังนี้ } n = \frac{201}{1 + 201(0.05)^2}$$

$$n = 133.7$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 134 คน



การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) โดยเป็นการสุ่มจากการกำหนดโควตาของสัดส่วนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยกำหนดเป็นร้อยละในจำนวนที่ต่างกันที่มีความสอดคล้องตามขนาดจำนวนตัวอย่างที่กำหนดตามสูตรที่ได้จากการคำนวณแล้ว ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนสัดส่วนของแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งงานของบุคลากร

ตำแหน่ง	จำนวนแบบสอบถาม (ชุด)
1. ข้าราชการ	46 = 34.33%
2. พนักงานจ้าง	70 = 52.24%
3. ลูกจ้างประจำ	18 = 13.43%
รวม	134 = 100%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ศาสนา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน การบริหารงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ความตั้งใจ และทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จากนั้นมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษางานวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ค่า ICO = 0.67

4. นำแบบทดสอบที่ได้ไปสอบถามกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี



สำหรับเกณฑ์กำหนดระดับการมีส่วนร่วม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 162) มีดังนี้

ระดับ 4.50–5.00 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 3.50–4.49 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 2.50–3.49 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 1.50–2.49 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1.00–1.49 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบกรอกแบบสอบถามประชากรที่มีรายชื่อในองค์กร

2. การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาสถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ศาสนา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน การบริหารงานในองค์กร

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (N = 134)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	87	64.9
หญิง	47	35.1
2. อายุ		
20 - 30 ปี	5	3.7
31 - 40 ปี	39	29.1
41 - 50 ปี	47	35.1
51 ปีขึ้นไป	43	32.1
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	5.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย	14	10.4
ปวช./ปวส.	50	37.3
ปริญญาตรี	53	39.6
สูงกว่าปริญญาตรี	10	7.5
4. สถานภาพ		
โสด	17	12.7
สมรส	116	86.6
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	0.7
5. ศาสนา		
อิสลาม	74	55.2
พุทธ	60	44.8
6. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	46	34.3
พนักงานจ้าง	70	52.2
ลูกจ้างประจำ	18	13.4



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. รายได้		
9,000 - 15,000 บาท	52	38.8
15,001 - 20,000 บาท	24	17.9
20,001 - 25,000 บาท	32	23.9
25,001 - 30,000 บาท	9	6.7
30,001 บาท ขึ้นไป	17	12.7
8. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	12	9.0
5 - 10 ปี	50	37.3
10 - 15 ปี	16	11.9
มากกว่า 15 ปี	56	41.8
9. การบริหารงานในองค์กร		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	23	17.2
กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	8	6.0
กองคลัง	23	17.2
กองแผนและงบประมาณ	12	9.0
กองช่าง	62	46.3
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	4.5

จากตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีจำนวน 87 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 64.9 ในขณะที่เพศหญิงมีจำนวน 47 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 35.1

2. จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวนมากถึง 47 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 35.1 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 32.1 กลุ่มอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 39 คน และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 29.1 และร้อยละ 3.7

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากถึง 53 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39.6 รองลงมาคือ ระดับ ปวช./ปวส. มีจำนวน 50 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 37.3 และระดับมัธยมต้น มีจำนวนน้อยที่สุด 7 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 5.2

4. จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวนมากถึง 116 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 86.6 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 17 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 12.7 และสถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.7



5. จำแนกตามศาสนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาอิสลามมีมากถึง 74 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 55.2 รองลงมาคือศาสนาพุทธ มีจำนวน 60 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 44.8

6. จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง มีจำนวนมากถึง 70 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 52.2 รองลงมาคือข้าราชการ มีจำนวน 46 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 34.3 และลูกจ้างประจำ มีจำนวนน้อยที่สุด 18 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 13.4

7. จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ที่ 9,000 - 15,000 บาท มีจำนวนมากถึง 52 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 38.8 รองลงมาที่มีรายได้อยู่ที่ 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 23.9 และรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด 9 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 6.7

8. จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 41.8 รองลงมาอยู่ที่ 5 - 10 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 37.3 และประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด 12 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 9.0

9. จำแนกตามการบริหารงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่กองช่าง มีจำนวนมากถึง 62 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 46.3 รองลงมาคือสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกองคลัง มีจำนวนเท่ากัน 23 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17.2 และสังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวนน้อยที่สุด 6 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.5

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี
ตารางที่ 4 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จ	3.69	0.56	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	3.94	0.53	มาก
3. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.89	0.53	มาก
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.98	0.49	มาก
5. ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	4.03	0.57	มาก
โดยรวม	3.91	0.42	มาก



จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1. ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.03 2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.98 3. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.94 4. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.89 และ 5. ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จ

ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อองค์กรประสบความสำเร็จ	4.25	0.76	มาก
2. ท่านนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลา	3.32	1.02	ปานกลาง
3. ท่านมีความเต็มใจทำงานอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.78	มาก
4. ท่านมักจะเข้างานก่อนเวลาเสมอ	3.49	0.82	ปานกลาง
โดยรวม	3.70	0.85	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ด้านความตั้งใจ และทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 ข้อคือ “ท่านมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถที่มีเพื่อองค์กรประสบความสำเร็จ” โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.25 รองลงมาคือข้อ “ท่านมีความเต็มใจทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.72 “ท่านมักจะเข้างานก่อนเวลาเสมอ” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.49 “ท่านนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลา” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.05	0.68	มาก
2. องค์กรมีเป้าหมาย นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	4.10	0.69	มาก
3. ท่านมักจะมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมภายในองค์กรเสมอ	3.89	0.78	มาก
4. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กร มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี	3.75	0.73	มาก
โดยรวม	3.95	0.72	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่ “องค์กรมีเป้าหมาย นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x}) = 4.10 รองลงมาคือข้อ “ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.05 “ท่านมักจะมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมภายในองค์กรเสมอ” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.89 และ “ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กร มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.91	0.73	มาก
2. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.97	0.74	มาก
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ท่านมี เพื่อให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จ	3.86	0.69	มาก
4. หากมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือนโยบายบางอย่างในองค์กร ท่านก็ยังคงเต็มใจปฏิบัติงานต่อไป	3.84	0.68	มาก
โดยรวม	3.89	0.71	มาก



จากตารางที่ 7 พบว่าในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่ “ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x}) = 3.97 รองลงมาคือข้อ “ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.91 “ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ท่านมี เพื่อให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.86 และ “หากมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือนโยบายบางอย่างในองค์กร ท่านก็ยังคงเต็มใจปฏิบัติงานต่อไป” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนเพื่อความอยู่รอดปลอดภัยขององค์กร	3.97	0.69	มาก
2. แสดงทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้กับบุคคลภายนอก	3.97	0.73	มาก
3. ท่านไม่นำไปพูดในทางเสื่อมเสียหรือเปิดเผยความลับของทางราชการ	4.01	0.72	มาก
4. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ ไม่คิดที่จะออกจากองค์กรนี้เลย	3.97	0.76	มาก
โดยรวม	3.98	0.54	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่ “ท่านไม่นำไปพูดในทางเสื่อมเสียหรือเปิดเผยความลับของทางราชการ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x}) = 4.01 รองลงมาคือข้อ “ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนเพื่อความอยู่รอดปลอดภัยขององค์กร” “แสดงทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้กับบุคคลภายนอก” และข้อ “ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ ไม่คิดที่จะออกจากองค์กรนี้เลย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ (\bar{x}) = 3.97



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	4.04	0.74	มาก
18. ท่านสามารถที่จะปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงาน ภาระงานภายในองค์กรได้	3.97	0.70	มาก
19. ในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานของท่าน เช่น ยานพาหนะ เครื่องใช้สำนักงาน	4.04	0.75	มาก
20. หากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้งานอยู่เสมอ	4.07	0.68	มาก
โดยรวม	4.03	0.72	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ “หากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้งานอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x}) = 4.07 รองลงมาคือข้อ “ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร” “ในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานของท่านเช่น ยานพาหนะ เครื่องใช้สำนักงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ (\bar{x}) = 4.04 “ท่านสามารถที่จะปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงาน ภาระงานภายในองค์กรได้” มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีสรุปได้ดังนี้

- อยากให้บุคลากรที่ทำงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันให้มากกว่านี้ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม
- มีความรู้สึก สามัคคีและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
- ไม่อยากให้เกิดความขัดแย้งกันภายในองค์กร
- อยากให้มีการจัดกิจกรรมประจำปีเกิดขึ้นในองค์กร ร่วมงาน มีการจัดการสัมมนา ส่งเสริมร่วมกัน
- อยากให้มีการวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร
- เนื่องจากบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ ไม่ใช่เฉพาะงานประจำเท่านั้น รวมถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการ
- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกอบรมและเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี



สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

1.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 64.9 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 35.1 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39.6 มากที่สุด สถานภาพสมรส คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 86.6 มากที่สุด นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 55.2 มากที่สุด ตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 52.2 รองลงมา คือ ข้าราชการ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 34.3 มีรายได้อยู่ที่ 9,000 - 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 38.8 มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดมากกว่า 15 ปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 41.8 สังกัดอยู่กองช่าง มีจำนวนมาก คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 46.3 รองลงมา คือ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกองคลัง มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17.2

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1. ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.69 2. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.94 3. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.89 4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.98 5. ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.03

2. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จึงอยากให้บุคลากรที่ทำงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันให้มากกว่านี้ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม สามารถเป็นที่ปรึกษา รู้รัก สามัคคี และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ไม่อยากให้เกิดความขัดแย้งกันภายในองค์กร อยากให้มีการจัดกิจกรรมประจำปีเกิดขึ้นในองค์กร

อภิปรายผล

1. การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิสฐา พันธุ์วานิช (2551) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเท การทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก สำหรับด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางและงานวิจัยของเจรจิรา จินบุญมี (2555 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อ



ความสำเร็จขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในระดับปานกลาง

ตามทฤษฎีของ สเตียร์และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1991 : 290 อ้างถึงใน อรรชรณ โต้ะเงิน, 2551: 3) ที่กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป และแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของอเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer. 1993: 49 - 61) ที่สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าบุคลากรที่มีความความตั้งใจ เชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มสมรรถนะ พร้อมเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคลากรเหล่านี้จะมีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูงและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ ไม่ใช่เฉพาะงานประจำเท่านั้น

เอกสารอ้างอิง

- คณิษฐา พันธุ์วานิช. “ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,2551.
- เจรจิรา จินบุญมี. “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง.”วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,2555.
- ธัญญา รุ่งโรจน์. “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร:กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา,2547.
- บุญชม ศรีสะอาด. การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร โครงการตำราคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น,2546.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ:พิมพ์ดี จำกัด, 2544.



“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).

<http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/สืบค้นเมื่อ> 13 ตุลาคม 2561.

ลภัสสรดา รังสิตรภาพและคณะ.หลักการจัดการและองค์กร. กรุงเทพฯ:ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น,2556.

“องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี.” www.pattanipao.go.th.สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2561.

อรรรรณ ไต้ะเงิน. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไว ดับยู ซี เอ กรุงเทพฯ.”

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,2551.