

Organizational Commitment of Business Employees in the Three Southernmost Provinces (Pattani, Yala, Narathiwat)

Chompunuch Sriphong

Ph.D. (Business Administration), Assistant Professor,
Faculty of Management Sciences, Yala Rajabhat University

E-mail: chompunuch2@hotmail.com

Abstract

Organizational commitment is an important factor of efficient and successful organizations. The objectives of this research were 1) to study the organizational commitment of business employees, 2) to compare the organizational commitment classified by demographical and organizational characteristics, 3) to examine the relationship between job satisfaction, quality of work life and employees' organizational commitment, and 4) to examine job satisfaction and quality of work life as predicting factors of organizational commitment. The participants were business employees in the three southernmost provinces. The tools used to gather the needed information were a questionnaire for 397 employees and indepth interviews with 20 other employees. The results revealed that the organizational commitment of employees is at a high level. Differences in the

organizational characteristics, i.e. type and size of business led to differences in organizational commitment of their employees ($p < .05$). The findings also showed that both job satisfaction and quality of work life are positively correlated to organizational commitment ($p < .01$). Three facets of job satisfaction i.e., supervision, the work itself, opportunity for advancement and two facets of quality of work life, i.e., social relationships and environment explained 52.60% of the variance in organizational commitment ($p < .001$). In addition, the results from the interviews suggested that beyond these factors, the psychological facet of quality of work life also affected organizational commitment. Therefore, the factors mentioned above should be taken into primary consideration in policy-making to enhance the organizational commitment of this specific population.

Keywords: business employees, organizational commitment, three southernmost provinces

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)

ชมพูนุช ศรีพงษ์

Ph.D. (Business Administration), ผู้ช่วยศาสตราจารย์,
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

E-mail: chompunuch2@hotmail.com

บทคัดย่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามลักษณะทางประชากรและลักษณะองค์การ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ และ 4) อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยแบบสอบถามจำนวน 397 คน และการสัมภาษณ์อีก 20 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก พนักงานในองค์การที่มีลักษณะต่างกันในด้านประเภทและขนาด มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ($p < .05$) ความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน

ต่อองค์กร ($p < .01$) ความพึงพอใจในการทำงานด้าน การนิเทศงาน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสความ ก้าวหน้า รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ สัมพันธ์ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม ร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 52.60 ($p < .001$) และจากการสัมภาษณ์พบว่าคุณภาพ ชีวิตการทำงานด้านจิตใจ เป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรควรเน้นปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ดังกล่าวเป็น สำคัญ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานภาค ธุรกิจเอกชน, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศทำให้กระแสการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ หรือที่เรียกว่าการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความเสรีในการประกอบการ แต่ต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงมากกว่าในอดีต ดังนั้นทุกธุรกิจต้องพยายามจัดหาปัจจัยทางการบริหารจัดการต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการประกอบการให้เพียงพอ เหมาะสม และมีคุณภาพดี รวมถึงบริหารงานภายในองค์กรทั้งระบบคนและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกของธุรกิจ ทั้งนี้ปัจจัยทางการบริหารจัดการซึ่งมีความสำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ แม้ในปัจจุบันหลายธุรกิจได้นำเทคโนโลยีและเครื่องจักรกลเข้ามาใช้แทนมนุษย์ แต่ก็ไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด ยังต้องอาศัยการควบคุมดูแลโดยมนุษย์อยู่ดี ดังนั้นธุรกิจจึงต้องสรรหาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และต้องหาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรดังกล่าวให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้การตรวจสอบความสามารถขององค์กรในธำรงรักษาบุคลากรนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา นิยมใช้การวัดระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (สันติชัย อินทรอ่อน, 2551)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Buchanan, 1974) อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Mowday, Porter & Steers, 1982) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในหลายลักษณะ อาทิเช่น มีอัตราการ

มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Vandenberghe & Bentein, 2009; Perryer, Jordan, Firms & Travaglione, 2010) และมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย (Yilmaz & Bokeoglu, 2008) แต่อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยของ The Gallup Organization ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาและวิจัยชั้นนำของโลก ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาโดยตลอด พบว่าในปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีคนทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงเพียงร้อยละ 20-25 เท่านั้น ดังนั้นประเด็นสำคัญคือทำอย่างไรให้อีกประมาณร้อยละ 75 ของคนที่ยังขาดความผูกพันกับองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งร่วมสร้างผลงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้กับองค์กร (จิรประภา อัครบวร, 2552)

บุคลากรในองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลายๆ ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทวนกับความผูกพันต่อองค์กร (Kinicki et. al., 2002) อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Lam & Zhang, 2003) นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเช่นเดียวกัน (Fields & Thacker, 1992; Donaldson et. al., 1999; Huang, Lawler & Lei, 2007) ดังนั้น การวิเคราะห์หาปัจจัยซึ่งนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีหลักการและเป็นเหตุเป็นผล ด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร

ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบไปด้วยองค์กรธุรกิจหลากหลายประเภท เช่น เกษตรกรรม เหมืองแร่ อุตสาหกรรมก่อสร้าง การพาณิชย์ การบริการ ฯลฯ โดยมีทั้งธุรกิจที่ทำการตลาดเฉพาะภายในประเทศ และทำการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในพื้นที่นี้มีความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในด้านความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ ด้านภาษา และวัฒนธรรม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) อีกทั้งสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังเป็นพื้นที่เป้าหมายตามโครงการพัฒนาเมืองชายแดนตามแผนการพัฒนาพื้นที่พิเศษห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ.2552-2555 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552) รวมถึงโครงการพัฒนาเศรษฐกิจสามฝ่าย คือ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย และประเทศไทย โดยรัฐบาลมุ่งส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเอกชนเป็นแกนนำในการพัฒนา (วินัย จะหลัน, 2550) จากการสำรวจเบื้องต้นในกลุ่มพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส พบว่ายังไม่มีรายงานการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่คาดว่าพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนใต้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน อีกทั้งปัจจัยที่น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะองค์การธุรกิจ ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ชัดเจนจึงสำรวจความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งหาความเกี่ยวข้องระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปสู่ข้อสรุปและข้อเสนอแนะที่จะเป็นองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการ รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจในการพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างให้พนักงานมีความรักความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดการทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจสร้างสรรค์ผลงานที่ดีที่สุดให้แก่องค์กร และการคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน นำไปสู่ความเข้มแข็ง ความสำเร็จ และความก้าวหน้าขององค์การธุรกิจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดความเจริญเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในภูมิภาคนี้รวมทั้งประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ทำงานในองค์กรที่มีลักษณะต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
5. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลและความสามารถในการทำนายของความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยเป็นผู้ประกันตนในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมในแต่ละจังหวัดดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 55,786 คน (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี, 2553; สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา, 2553; สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนราธิวาส, 2553)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยวิธีการสำรวจ คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 397 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 แบ่งเป็นสุ่มตัวอย่างพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดปัตตานี 149 คน ในจังหวัดยะลา 136 คน และในจังหวัดนราธิวาส

112 คน โดยสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มธุรกิจแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนตามจำนวนสถานประกอบการที่มีอยู่ในแต่ละจังหวัดและแต่ละกลุ่มธุรกิจ ทั้ง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มธุรกิจการสำรวจ การทำเหมืองแร่ ทำป่าไม้ การแปรรูปไม้อุตสาหกรรมและการผลิตต่างๆ กลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การติดตั้งเครื่องจักร การขุด หรือเจาะบ่อน้ำ การขนส่งและการคมนาคม กลุ่มธุรกิจการค้าส่งและค้าปลีก และกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 4 กลุ่มธุรกิจ โดยเจาะจงกลุ่มธุรกิจละ 5 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีอายุงานมากที่สุดในการหรือในแผนกงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ทั้งนี้แบบสอบถาม แบ่งคำถามเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ลักษณะองค์การธุรกิจที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งดัดแปลงจากดัชนีบ่งชี้งาน 5 ด้าน ของ Smith, Kendall and Hulin (1969) ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดัดแปลงจากแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (กรมสุขภาพจิต, 2541) และส่วนที่ 5 คือ ความผูกพันต่อองค์การ ดัดแปลงจากแบบวัดความผูกพันขององค์การ 3 องค์ประกอบ ของ Allen and Meyer (1996) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ซึ่งทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามในแต่ละส่วนดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน = 0.945 คุณภาพชีวิตในการทำงาน = 0.863 และความผูกพันต่อองค์การ = 0.916 โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ที่ยอมรับทั่วไปมีค่าเท่ากับ

0.7000 ดังนั้น แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Keller & Warrack, 1997)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 4 กลุ่มธุรกิจ ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553

การสัมภาษณ์ โดยติดต่อนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งแจ้งรายละเอียดของการวิจัย และสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม จัดบันทึกข้อมูลพร้อมทั้งบันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์และลักษณะองค์การธุรกิจ ด้วยสถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามลักษณะทางประชากรและลักษณะองค์การธุรกิจ ใช้สถิติการทดสอบค่า t (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficients) อีกทั้งการตรวจสอบอิทธิพลและความสามารถในการทำนายของความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ทำโดยนำรายละเอียดการสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกไว้มาประมวลและสรุปเนื้อหาสำคัญตามประเด็นคำถาม

ผลการศึกษา

จากการสอบถามพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 397 คน เป็นผู้หญิง ร้อยละ 56.90 และเป็นผู้ชาย ร้อยละ 43.10 มีอายุระหว่าง 18 ปี - 60 ปี มีอายุเฉลี่ย 31 ปี นับถือศาสนา อิสลาม ร้อยละ 69.00 กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ถึง ร้อยละ 89.90 สมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.90 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 45.10 มีอายุงาน 1 ปี - 28 ปี และอายุงาน โดยเฉลี่ย 5 ปี ทำงานในธุรกิจเอกชนซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดปัตตานี ร้อยละ 48.10 จังหวัดยะลา ร้อยละ 30.50 และจังหวัดนราธิวาส ร้อยละ 21.40 แบ่งเป็นประเภทกลุ่มธุรกิจการสำรวจ การทำเหมืองแร่ ทำป่าไม้ การแปรรูปไม้ อุตสาหกรรมและการผลิตต่างๆ ร้อยละ 51.10 กลุ่มธุรกิจการค้า ร้อยละ 20.70 กลุ่มธุรกิจอื่นๆ ร้อยละ 16.40 และกลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การติดตั้งเครื่องจักร การขุด หรือเจาะบ่อน้ำ ธุรกิจการขนส่ง และการคมนาคม ร้อยละ 11.80 ทำงานในธุรกิจขนาดเล็กรวมมีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ร้อยละ 48.40 ในธุรกิจขนาดกลางซึ่งมีจำนวนพนักงาน 50-200 คน ร้อยละ 32.20 และในธุรกิจขนาดใหญ่ซึ่งมีพนักงานมากกว่า 200 คน ร้อยละ 19.40

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.79, S.D. = 0.48$) และเรียงลำดับรายด้านดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.49$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 3.94, S.D. = 0.34$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{x} = 3.82, S.D. = 0.64$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.69, S.D. = 0.71$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x} = 3.53, S.D. = 0.73$) ตามลำดับ อีกทั้งพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.95, S.D. = 0.48$) และเรียงลำดับรายด้านดังนี้ ด้านร่างกาย ($\bar{x} = 4.03, S.D. = 0.39$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{x} = 4.00, S.D. = 0.46$) ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.48$) และด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 3.91, S.D. = 0.56$) ตามลำดับ และพนักงานมีความ

ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.49) โดยความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรักมากที่สุด ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือความผูกพันด้วยหน้าที่ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.59) และความผูกพันคงอยู่ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

นอกจากนี้พนักงานซึ่งมีความแตกต่างทางลักษณะทางประชากรในด้านต่อไปนี้ คือ เพศ อายุ ศาสนา ภูมิลำเนา สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และมีความแตกต่างของลักษณะองค์การธุรกิจที่ทำงานในด้านจังหวัดที่ตั้ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในทางกลับกันพนักงานซึ่งทำงานในองค์การธุรกิจที่มีลักษณะต่างกันในด้าน ประเภท และขนาด มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ($p < .05$) ทั้งนี้พนักงานซึ่งทำงานในองค์การธุรกิจประเภทการค้าปลีกและค้าส่งมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจประเภทอื่น และพนักงานซึ่งทำงานในองค์การธุรกิจขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ นอกจากนี้พนักงานซึ่งทำงานในองค์การธุรกิจประเภทต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน ($p < .05$) แต่พนักงานซึ่งทำงานในธุรกิจต่างขนาดกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = 0.686$ $p < .01$) โดยความพึงพอใจในการทำงานด้านกรณิเทศงานมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.623$ $p < .01$) รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ($r = 0.600$ $p < .01$) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($r = 0.582$ $p < .01$) ด้านผลตอบแทน ($r = 0.468$ $p < .01$) และด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.387$ $p < .01$) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.609$ $p < .01$) เรียงลำดับรายด้านดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($r = 0.533$ $p < .01$) ด้านสิ่งแวดล้อม ($r = 0.505$ $p < .01$) ด้านจิตใจ ($r = 0.458$ $p < .01$) และด้านร่างกาย ($r = 0.449$ $p < .01$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์การถดถอยของความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการนิเทศงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 52.60 ดังตาราง 1

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 4 กลุ่มธุรกิจ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนตอบด้วยน้ำเสียงแสดงถึงความมั่นใจว่ามีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการทำงานกับองค์กรเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิต และการใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในแต่ละวันนอกจากที่บ้านก็คือองค์กรที่ทำงาน จึงย่อมมีความคุ้นเคยกับงาน สถานที่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงได้รับประโยชน์ต่างๆ อาทิเช่น ความรู้ ความก้าวหน้า ประสบการณ์ เพื่อน มิตรภาพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ฯลฯ องค์กรจึงเป็นที่ซึ่งรวมบรรยากาศต่างๆ ของการทำงานที่พนักงานแต่ละคนรับรู้และรู้สึกได้ อีกทั้งทำให้พนักงานได้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าเพราะได้ทำงาน และการทำงานกับองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต เมื่อสิ่งใดก็ตามที่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตย่อมทำให้รู้สึกผูกพัน นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ คือ ผูกพันด้วยใจรัก ผูกพันคงอยู่ และผูกพันด้วยหน้าที่ แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์ประมาณร้อยละ 80 มีความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะด้วยใจรักและด้วยหน้าที่มากกว่าผูกพันคงอยู่ กล่าวคือ ผูกพันด้วยใจรักเพราะมีความสุขและ

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	.650	.168		3.866	.000***
ความพึงพอใจด้านการนี้เทศงาน	.203	.043	.219	4.751	.000***
ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน	.185	.045	.175	4.089	.000***
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	.145	.039	.192	3.726	.000***
ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้า	.141	.033	.207	4.256	.000***
คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม	.131	.038	.147	3.439	.001**

F=88.838* R2 =0.532 Adjusted R2 = 0.526**

**p<.001

ความสบายใจที่ได้ทำงานกับองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต และมีความหมายสำหรับตนเอง เพราะตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่นเดียวกัน ส่วนความผูกพันด้วยหน้าที่ เป็นความต้องการตอบแทน บุญคุณที่ตนเองได้รับสิ่งที่ดีหลายอย่างจากองค์กร จึงควรทำงานซึ่งตนรับผิดชอบอยู่ให้ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป สุดท้ายคือความผูกพันคงอยู่ เพราะไม่ต้องการที่จะเริ่มต้นงานใหม่ และยังไม่สามารถหางานใหม่ที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ดีกว่าองค์กรปัจจุบัน

เมื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนตอบอย่างทันทีว่า ความความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน งาน โอกาส ความก้าวหน้า การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งทุกคนให้ความเห็นตรงกันคือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน และการนิเทศงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่วนประเด็นคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนต่างตอบว่าคุณภาพชีวิตทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ล้วนเป็นปัจจัยซึ่งสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัจจัยในด้านอื่นที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันในอาชีพของตนเอง การได้อยู่กับครอบครัว และการได้ใช้ชีวิตในบ้านเกิด

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ได้ ข้อมูลตรงกันคือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามลักษณะ คือ ผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรัก และผูกพันด้วยหน้าที่ และผูกพันคงอยู่นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีลักษณะทางประชากรต่างกัน ในด้านต่อไปนี้ คือ เพศ อายุ ศาสนา ภูมิฐานะ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และทำงานในองค์กรธุรกิจมีที่ตั้งในจังหวัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ตรงกับผลวิจัยของ Chui, Tong and Mula (2007) และ Suliman and Junaibi (2010) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 89 มีภูมิลำเนาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งทั้งสามจังหวัดมีความคล้ายคลึงกันในเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในด้านความหลากหลายทางประชากร ด้านภาษา และวัฒนธรรม รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) และจากการสัมภาษณ์พนักงานซึ่งมีลักษณะทางประชากรต่างกัน แต่ทุกคนให้คำตอบเหมือนกันคือ ต้องการทำงานในพื้นที่นั้นเพราะได้อยู่กับครอบครัวและได้ใช้ชีวิตในบ้านเกิด รวมถึงการหางานภาคเอกชนภายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีค่อนข้างจำกัดหรือมีทางเลือกน้อย จึงผูกพันและยังคงทำงานกับองค์กรเดิมต่อไป

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งทำงานในองค์กรธุรกิจซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันในด้านประเภท และขนาด มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตรงกับรายงานวิจัยในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้ที่ทำงานในองค์กรประเภทต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน (Zeffane, 1995; Karrasch, 2003; Jaskyte & Lee, 2009) ทั้งนี้เพราะองค์กรแต่ละประเภทย่อมมีลักษณะเฉพาะในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป นอกจากนี้ขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Kwon & Banks, 2004) โดยพนักงานซึ่งอยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานซึ่งทำงานในองค์กรขนาดเล็ก เพราะในองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานจำนวนมาก การมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันระหว่าง

พนักงานด้วยกันเองมีน้อย ทำให้ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรลดน้อยตามไปด้วย (Sommer, Bae & Luthens, 1996)

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพบความสัมพันธ์นี้ทั้งจากการสำรวจและการสัมภาษณ์ ตรงกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้รายงานความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน (Mathieu & Zajac, 1990; Kinicki et. al., 2002) ทั้งนี้หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (Coopey & Hartley, 1991; Simmon, 2005) เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ดีของบุคคลต่อการทำงานทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานเพราะได้รับการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจ นำไปสู่ความตั้งใจทำงานและการคงอยู่กับองค์กร (ณัฐพรพันธ์ เจริญพันธ์, 2551)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ทั้งจากการสำรวจและสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการเช่นกัน รวมทั้งตรงกับผลการวิจัยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในประเทศต่าง ๆ อาทิ มาเลเซีย (Normala, 2010) ไต้หวัน (Huang, Lawler & Lei, 2007) สหรัฐอเมริกา (Donaldson et. al., 1999) ออสเตรเลีย (Savery & Syme, 1996) อีกทั้งหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้นก็จะนำไปสู่ทั้งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอีกด้วย (Lee, Singhapakdi & Sirgy, 2007; Normala, 2010) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล ดังนั้นหาก

พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน เพราะเป็นที่ ๆ ให้ความรู้สึกและตอบสนองการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของตน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านกรณิเทศงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์กร ได้ร้อยละ 52.60 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์พบว่า ความผูกพันในอาชีพ การได้อยู่กับครอบครัว และการได้ใช้ชีวิตในบ้านเกิด เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

สรุป

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก นอกจากนี้พนักงานซึ่งทำงานในองค์กรที่มีลักษณะต่างกันในด้านประเภทและขนาด มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อีกทั้งความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานด้านกรณิเทศงาน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า รวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการนำรูปแบบหรือแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งอาจจะนำมาจากแนวคิดตามทฤษฎีหรือจากแนวทางของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารต้องพิจารณา และปรับใช้ให้เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง

เพราะจากผลวิจัยพบว่าพนักงานซึ่งทำงานในองค์กรธุรกิจที่มีลักษณะต่างกันในด้านประเภทและขนาด มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

1.2 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรเน้นความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการนิเทศงานโดยผู้บริหารหรือผู้ประกอบการต้องดูแลเอาใจใส่ ติดตามการทำงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการปรับปรุงการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม

1.3 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรนอกเหนือจากการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม และด้านจิตใจ โดยการปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม มีน้ำใจไมตรี และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับภาควิชาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธุรกิจแต่ละประเภท และแต่ละขนาด

2.2 ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ฯลฯ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

2.3 ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2541). **คุณภาพชีวิต**. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2553, สืบค้น

จาก <http://www.dmh.go.th>.

Department of Mental Health. (1998). **Quality of Life**. Retrieved January

1, 2010, from <http://www.dmh.go.th>. (in Thai).

จิระประภา อัครบวร. (2552). **ผู้ดูแลทุนมนุษย์**. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2552, สืบค้นจาก <http://www.hrd.nida.ac.th>.

Akaraborworn, J. (2009). Human Capital Steward. Retrieved July 20, 2009, from <http://www.hrd.nida.ac.th>. (in Thai).

ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
Keajonnun, N. (2008). **Organizational Behavior**. Bangkok: Se-education. (in Thai).

วินัย ดะห์ลัน, (12 กุมภาพันธ์ 2550). เศรษฐกิจสามฝ่าย. **ประชาชาติธุรกิจ**, หน้า 10.

Darun, W. (2007). (2007, February 12). Growth Triangle. **The Prachachat Business**, p. 10. (in Thai).

สันติชัย อินทรอ่อน. (2551). ความผูกพันองค์การ. **วารสารทรัพยากรมนุษย์**, 3(1), 3-13.

Inthornon, S. (2008). Organizational Commitment. **Human Resource Journal**, 3(1), 3-13. (in Thai).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). **แผนการพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

Office of the National Economic and Social Development Board. (2009). **Development Plan for the Special Zone of the Five Southernmost Provinces**. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board. (in Thai).

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนราธิวาส. (2553). **รายงานข้อมูลผู้ประกันตนในความรับผิดชอบของประกันสังคมจังหวัดนราธิวาส และรายงานข้อมูลสถานประกอบการแยกตามประเภทกิจการ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2553**. นราธิวาส: สำนักงานฯ.

Narathiwat Social Security Office. (2010). **The Narathiwat Social Security Office's May 2, 2010 Report on Insured Persons and Enterprises Classified by Type.** Narathiwat: Social Security Office. (in Thai).

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี. (2553). รายงานข้อมูลผู้ประกันตนในความรับผิดชอบของประกันสังคมจังหวัดปัตตานี และ รายงานข้อมูลสถานประกอบการแยกตามประเภทกิจการ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2553. ปัตตานี: สำนักงานฯ.

Pattani Social Security Office. (2010). **The Pattani Social Security Office's May 2, 2010 Report on Insured Persons and Enterprises Classified by Type.** Pattani: Social Security Office. (in Thai).

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา. (2553). รายงานข้อมูลผู้ประกันตนในความรับผิดชอบของประกันสังคม จังหวัดยะลา และรายงานข้อมูลสถานประกอบการแยกตามประเภทกิจการ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2553. ยะลา: สำนักงานฯ.

Yala Social Security Office. (2010). **The Narathiwat Social Security Office's May 2, 2010 Report on Insured Persons and Enterprises Classified by Type.** Yala: Social Security Office. (in Thai).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547). รายงานโครงการสำรวจโครงสร้างทางประชากรไทยมุสลิม ประชากรไทยพุทธ และปัญหาความเดือดร้อนของประชากรสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: กระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

National Statistical Office Thailand. (2004). **The Demographic Survey of the Population in the Three Southernmost Provinces:**

Muslims Buddhists and their suffering. Bangkok: Ministry of Information and Communication Technology of Thailand. (in Thai).

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. **Journal of Vocational Behaviour**, 49, 252-276.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**, 19, 533-546.

Chui, J., Tong, C. & Mula, J. M. (2007, December). **Assessing the Extent to Which Career Development Impacts Employee Commitment: A Case Study of the ICT Industry in Hong Kong.** Paper Presented at the 18th Australasian Conference on Information Systems, Toowoomba, Australia.

Coopey, J & Hartley, J. (1991). Reconsidering the Case of Organizational Commitment. **Human Resource Management Journal**, 1, 18-32.

Donaldson, S. I., et. al. (1999). Health Behavior, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in the Lumber Industry. **Health Education & Behavior**, 26(4), 579-591.

Fields, M.W.& Thacker, J.W. (1992). Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment. **Academy of Management Journal**, 35(2), 439-450.

Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. **Social Behavior and Personality**, 35(6), 735-750.

Jaskyte, K. & Lee, M. (2009). Organizational Commitment of Social Workers: An Exploratory Study. **Administration in Social Work**,

33 (3), 227-241.

- Karrasch, A. (2003). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. **Military Psychology**, 15(3), 225-236.
- Keller G. & Warrack B. (1997). **Statistics for Management and Economics**. (4th ed.). London: Duxbury Press.
- Kinicki A. J., et.al. (2002). Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**, 81, 36-51.
- Kwon, I. W. & Banks, D. W. (2004). Factors Related to the Organizational and Professional Commitment of Internal Auditors. **Managerial Auditing Journal**, 19(5), 606-622.
- Lam, T. & Zhang, H.Q. (2003). Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hong Kong Fast Food Industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 15(4), 214-220.
- Lee D.J, Singhapakdi A. & Sirgy M.J. (2007). Further Validation of a Need-Based Quality-of-Work-Life (QWL) Measure: Evidence from Marketing Practitioners. **Applied Research in Quality of Life**, 2(4), 273–287.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**, 108(2), 171-94.
- Mowday, R. T., Porter L. W., & Steers, R. M. (1982). **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press.
- Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment Amongst Employees

in Malaysian firms. **International Journal of Business and Management**, 5(10), 75-82.

Perryer, C., Jordan, C., Firms, I. & Travaglione, A. (2010). Predicting Turnover intentions : The Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. **Management Research Review**, 33(9), 911-923.

Savery, L. K. & Syme, P.D. (1996). Organizational Commitment and Hospital Pharmacists. **Journal of Management Development**, 15(1), 14-22.

Simmon, E. S. (2005). Predictors of Organizational Commitment Among Staff in assisted living. **The Gerontologist**, 45(2), 196-205.

Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement**. Chicago: Rand McNaily.

Sommer, S., Bae, M. and Luthens, F. (1996). Organizational Commitment Across Cultures: the Impact of Antecedents on Korean Employees. **Human Relations**, 49, 977-993.

Suliman, A. A. & Junaibi, Y. A. (2010). Commitment and Turnover Intention in the UAE Oil Industry. **The International Journal of Human Resource Management**, 21(9), 1472-1489.

Vandenberghe, C. & Bentein, K. (2009). A Closer Look at the Relationship Between Affective Commitment to Supervisors and Organizations and Turnover. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 82, 331-348.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an Introductory Analysis**. New York: Harper & Rows.

- Yilmaz, K. & Bokeoglu, O. C. (2008). Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. **World Applied Sciences Journal**, 3(5), 775-780.
- Zeffane, R. (1995). Organizational Commitment and Perceived Management Styles: The Public-Private Sector Contrast. **Management Research News**, 18(6), 9-20.

