

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา

SATISFACTION IN COMPENSATION RELATED TO LOYALTY TO ORGANIZATION :
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY OF PHANG-NGA PROVINCE

ฐาปนีย์ ชัยสะอาด¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย เป็นพนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา จำนวน 196 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่ออยู่ระหว่าง 20,000-30,000 บาท และมีอายุในการปฏิบัติงาน 1-4 ปี ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยพนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา พึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.26) และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.31) โดยมีความพึงพอใจในระดับมากในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสูงสุดคือ ค่าเช่าบ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 1.38) และต่ำสุด คือ เงินเดือน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 1.23) และมีความพึงพอใจในระดับมากในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินสูงสุดคือ บรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 1.00) และต่ำสุด คือ การปรับเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.23) และผลการวิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พบ 5 ความสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าตอบแทนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .143 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าคลอดบุตร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .192 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .184 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร แสดงว่าหากมีการเพิ่มค่าตอบแทนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าคลอดบุตร และนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร จะเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา และค่าตอบแทนในค่าโทรศัพท์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.202 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ การปรับเลื่อนตำแหน่ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.174 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Graduate student, Master of Business Administration program, Ramkhamhaeng University; Email: 6324103025@rumail.ru.ac.th

Keywords: satisfaction, organization loyalty, Provincial Electricity Authority of Phang-Nga province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นทั้งในส่วนภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ที่อยู่ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย แต่จะจัดการอย่างไรให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของเรานั้น สามารถที่จะทำงานร่วมกันและช่วยกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายสูงสุดที่ได้ตั้งไว้ขององค์กร จึงควรที่จะมีสิ่งทีเรียกว่าค่าตอบแทน ให้กับพนักงานหรือบุคลากร เพื่อช่วยตอบสนองตามความต้องการขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมที่ทำงาน เป็นต้น สิ่งทีกล่าวมาข้างต้น อาจเป็นสิ่งที่พวกเขาต้องการและสามารถที่จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างเหมาะสม (ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์, 2558)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนางค์กรอย่างต่อเนื่อง หนึ่งในหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด อันประกอบไปด้วย พนักงาน ลูกจ้างและเทคโนโลยีนั้น พนักงานและลูกจ้างถือเป็นทรัพยากรบุคคลนั้นเปรียบได้กับสินทรัพย์ขององค์กร ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสำคัญและควรเอาใจใส่ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการการทำงานที่ดีที่เกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน หรือเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร (ชนิษฐา ชุนเทา, 2561) เพราะบุคลากรที่ไม่มีความสุขกับการทำงานอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรืออาจส่งผลต่อการขาดงาน การลา มาสาย หรือแม้กระทั่งการลาออกจากงาน จนอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา เต็มความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เป็นสิ่งสำคัญ ในการทำงานและส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา ซึ่งผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา เพื่อวิเคราะห์ว่าค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิต คือ สิ่งทีมีความสำคัญต่อการที่จะชำระรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร ทั้งสามสิ่งข้างต้นทีกล่าวมานั้นถือเป็นปัจจัยหลักทีมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยและเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานทีสำคัญ ซึ่งพนักงานและ

ลูกจ้างมีความต้องการเพราะเป็นสิ่งที่จะทำให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และจะก่อให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไปนั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงความพึงพอใจในค่าตอบแทน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยใช้แนวคิดมอนดีและโน (Mondy, R.W; & Noe, R.W. 2005:284-285) และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดของ (Hoy & Ress: 1974) โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ได้แก่ ตัวเงินทางตรง ตัวเงินทางอ้อม ไม่เป็นตัวเงินดำเนินงาน ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมในงาน ตัวแปรตาม ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

ขอบเขตด้านประชากร ประชากร คือ พนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา ทั้ง 8 พื้นที่ ของจังหวัดพังงา จำนวน 402 คน (ข้อมูล ณ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย ตั้งแต่ 1 มีนาคม 2565 ถึง 31 พฤษภาคม 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตพื้นที่จังหวัดพังงา
2. ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและความจงรักภักดีของพนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดพังงา
3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมหรือเพื่อสร้างความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานและลูกจ้าง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ค่าตอบแทน คือ ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อาจจะจ่ายในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สุจิตรา ธนาคันธ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพลส, 2552) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องการได้รับ จึงเป็นกลไกสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน สามารถดึงดูดหรือ

สร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทในการทำงาน โดยมอนดี และโน (Mondy, R.W; & Noe, R.W. 2005 : 284-285 อ้างถึงใน ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์, 2557, น. 22-23) ได้กล่าวถึงคำตอบแทนว่ามี 2 รูปแบบ คือ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แบ่งออกเป็น ตัวเงินทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แบ่งออกเป็น ตัวงาน และ สภาพแวดล้อมในงาน

มูลเหตุจูงใจอันสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ คือ ความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น และ ความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ความปลอดภัย ความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ความก้าวหน้าและอบอุ่นใจ ความยกย่องนับถือ เป็นต้น (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, จิตวิทยา สังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์, กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Hoy & Rees, 1974) เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะมีน้อยลงเท่านั้น องค์ประกอบของความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ **ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก** บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ **ด้านความรู้สึก** อารมณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร หัวหน้า และ**ด้านความรู้** ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือต่อองค์กร เช่น ความเชื่อถือในองค์กร ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า

สมมติฐานการวิจัย ความพึงพอใจในคำตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

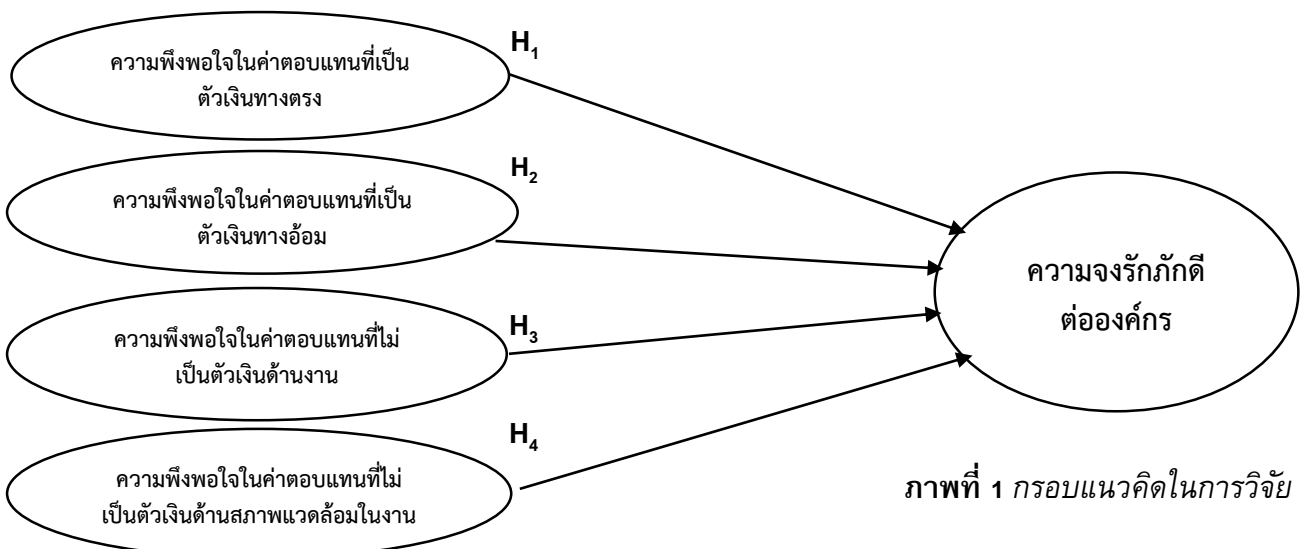
1. H₁ ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. H₂ ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. H₃ ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อ

องค์กร

4. H₄ ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความ

จงรักภักดีต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 8 พื้นที่ ของจังหวัดพังงา จำนวนทั้งสิ้น 402 คน (ข้อมูล 28 กุมภาพันธ์ 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (เครซซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับ $N = 400$ จึงได้กลุ่มตัวอย่าง (n) 196 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นโครงสร้างของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อม งาน และสภาพแวดล้อมในงาน โดยใช้การวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดย 1 = ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง และ 5 = พึงพอใจอย่างยิ่ง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ได้รับจากองค์กร โดยใช้การวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง และส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน และลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา จำนวน 5 คน (Pretest) เพื่อทดสอบความเข้าใจและขอความคิดเห็นจากการทำแบบสอบถามเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง หลังจากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน (Pilot) โดยผลค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) กับตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นตัวแปรสะท้อน (Reflective Variable) เพียงตัวเดียว ได้ค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.846 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงกว่า 0.7

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ สำหรับตัวแปรเชิงกลุ่ม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ ตัวแปรเชิงปริมาณ และสถิติอ้างอิงสำหรับการทดสอบสมมติฐานในกรณีตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยใช้วิเคราะห์ทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) หรือ ค่า (r) ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด โดยสามารถสรุปผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้คั้งนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็น เพศชาย ร้อยละ 59.20 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 40.80 **อายุ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 25 ปี และ อายุระหว่าง 46-60 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.50, 21.90 และ 16.30 ตามลำดับ **สถานภาพ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.80 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 19.40 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 14.80 ตามลำดับ **ระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ

ละ 66.30 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.90 และระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 15.30 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้อยู่ในช่วง 20,000–30,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือมีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.60 และมีรายได้ระหว่าง 30,000-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.90 ตามลำดับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหรืออายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานอยู่ในช่วง 1-4 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 และช่วงอายุงาน 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.40 และช่วงอายุงาน 9-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความจงรักภักดี ภาพรวมค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ($n = 196$)

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนตัวเงิน – ทางตรง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
เงินเดือนและค่าจ้าง	3.52	1.040	มาก
ค่าล่วงเวลา	3.59	1.056	มาก
ค่าตอบแทนอยู่เวรแก่กระแสไฟฟ้าขัดข้อง	4.03	1.143	มาก
เงินโบนัส	3.86	1.021	มาก
ค่าเช่าบ้าน	4.26	1.384	มาก
ค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่	4.16	1.229	มาก
เงินชดเชยเกษียณอายุหรือลาออก	3.81	0.982	มาก
เงินตอบแทนเกษียณก่อนกำหนด	3.81	0.955	มาก
เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า	3.88	1.030	มาก

จากตาราง 1 ระดับความความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเช่าบ้าน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 1.384) และระดับความความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 1.040)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ($n = 196$)

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนตัวเงิน – ทางอ้อม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.84	0.906	มาก
เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ	4.15	1.319	มาก
เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	3.91	1.465	มาก
เงินช่วยเหลือบุตร	4.02	1.364	มาก

ค่ารักษาพยาบาล	3.73	1.049	มาก
ค่าเบี้ยประกันชีวิต	3.91	0.981	มาก
เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	3.95	1.333	มาก
เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานเสียชีวิตหรือสูญเสียชีวิต	3.77	1.049	มาก
ค่าพาหนะเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่	3.86	1.006	มาก
ค่าเบี้ยเลี้ยงจากการไปปฏิบัติงานนอกสถานที่	3.38	1.151	ปานกลาง
ค่าที่พักจากการไปปฏิบัติงานนอกสถานที่	3.67	1.089	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.15$, S.D.= 1.319) และระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าเบี้ยเลี้ยงจากการไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 1.151)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน (n = 196)

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
นโยบายและการบริหารจัดการองค์กร	3.27	1.178	ปานกลาง
งานที่ได้รับมอบหมาย	3.62	1.077	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.69	1.085	มาก
การปรับเลื่อนตำแหน่ง	3.20	1.236	ปานกลาง
เกณฑ์การประเมินผลงาน	3.64	1.152	มาก
รางวัลพนักงานดีเด่น	3.39	1.258	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.69$, S.D.= 1.085) และระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.20$, S.D.= 1.236)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมในงาน (n = 196)

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมในงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	3.77	1.016	มาก
ทุนการศึกษา	3.56	1.053	มาก
การฝึกอบรมพัฒนา	3.48	1.183	มาก
เพื่อนร่วมงาน	3.61	1.064	มาก
ผู้บังคับบัญชา	3.79	0.995	มาก

บรรยากาศในการทำงาน

3.92

1.004

มาก

จากตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจในคำตอบที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 1.004) และระดับความพึงพอใจในคำตอบที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การฝึกอบรมพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 1.183)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความจงรักภักดีต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา ($n = 196$)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ค่านิยมของฉันและองค์กรมีความคล้ายกันมาก	3.76	0.992	มาก
องค์กรนี้เป็นแรงบันดาลใจให้ฉันอยากทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	3.94	0.985	มาก
รู้สึกดีที่ได้ทำงานให้กับองค์กรนี้	3.98	0.933	มาก
จะแนะนำให้เพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานกับองค์กรนี้	3.78	1.058	มาก

จากตารางที่ 5 ระดับความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกดีที่ได้ทำงานให้กับองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.933) รองลงมา คือ องค์กรนี้เป็นแรงบันดาลใจให้ฉันอยากทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.985) และจะแนะนำให้เพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 1.058) และค่านิยมของฉันและองค์กรมีความคล้ายกันมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.992) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคำตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในคำตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา

ความพึงพอใจในคำตอบแทน	ความจงรักภักดีต่อองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา (n=196)		แปลผล
	r	p-value	
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	.049	.491	ไม่มีความสัมพันธ์
คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	-.008	.911	ไม่มีความสัมพันธ์

*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคำตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพบว่าในภาพรวมมีค่า Significant Level มากกว่า .05 ซึ่งเท่ากับ .491 และ .911 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบสมมติฐานย่อย อีก 4 สมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	ความจงรักภักดีต่อองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา (n=196)		แปลผล
	r	p-value	
ค่าตอบแทนตัวเงินทางตรง	-.034	.632	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าตอบแทนตัวเงินทางอ้อม	.099	.166	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน-ตำแหน่งงาน	-.037	.606	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน-ด้านสภาพแวดล้อม ในงาน	.032	.655	ไม่มีความสัมพันธ์

*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 7 พบผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพบว่าในภาพรวมมีค่า **p-value** มากกว่า .05 ซึ่งเท่ากับ .632 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ **สมมติฐานย่อยที่ 2** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพบว่าในภาพรวมมีค่า **p-value** มากกว่า .05 ซึ่งเท่ากับ .166 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ **สมมติฐานย่อยที่ 3** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินตำแหน่งงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพบว่าในภาพรวมมีค่า **p-value** มากกว่า .05 ซึ่งเท่ากับ .606 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ **สมมติฐานย่อยที่ 4** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพบว่าในภาพรวมมีค่า **p-value** มากกว่า .05 ซึ่งเท่ากับ .655 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อสมมติฐานที่ตั้งไว้ในครั้งแรกไม่พบความสัมพันธ์ใด ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบใหม่เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ ซึ่งพบ 5 ความสัมพันธ์ ดังนี้ **ค่าโทรศัพท์** มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ -.202 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 **กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ .143 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 **เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ .192 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 **นโยบายและการบริหารจัดการองค์กร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ .184 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3 ความพึงพอใจใน

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 **การปรับเลื่อนตำแหน่ง** มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ -0.174 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย (ร้อยละ 59.20) มีอายุระหว่าง 25-35 ปี (ร้อยละ 35.20) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 65.80) ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.30) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท (ร้อยละ 50.50) และอายุในการปฏิบัติงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา 1 - 4 ปี (ร้อยละ 50) ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รองลงมา ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินและความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา พบว่า **ค่าโทรศัพท์** มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าโทรศัพท์จะได้รับเฉพาะระดับผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน 1-4 ปี **กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-4 ปี ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใช้อายุงานเป็นเกณฑ์การสมทบของฝั่งนายจ้าง ซึ่งอัตราที่ได้รับสมทบยังอยู่ในเกณฑ์อายุงาน 1-10 ปี นายจ้างจะสมทบอยู่ที่ร้อยละ 9 ของเงินเดือน **ค่าคลอดบุตร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ย่อมมีความต้องการและพึงพอใจกับค่าตอบแทน เห็นได้จากความสัมพันธ์ที่ไปในทิศทางเดียวกัน **นโยบายและการบริหารองค์กร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา มีนโยบายและการบริหารจัดการที่มีการวางแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน **การปรับเลื่อนตำแหน่ง** มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-4 ปี ซึ่งถือว่ายังเพิ่งเริ่มต้นกับการทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงยังมองไม่เห็นความสำคัญหรืออาจจะเพราะปัจจุบันการปรับเลื่อนระดับในแต่ละครั้งใช้เวลา จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ไปในทิศทางที่ตรงกันข้าม

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) 3 ข้อ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ **JYOTHI.J (2016)** ที่พบว่า กลุ่มคนที่มีอายุ 20-30 ปี จะให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มาเป็นอันดับ 1 และ สอดคล้องกับ **Benson's (2006)** อ้างถึงใน **Kulkanya Napompech (2011)** พบว่า ความก้าวหน้าถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเลือกทำงานกับองค์กรมากขึ้น และทำให้ลดอัตราการการออกจากงานลดลง และ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ **Herzberg** หรือทฤษฎีสององค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบส่งเสริม

หากผู้บริหารดูแลและเอาใจใส่สิ่งต่างๆไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ และนโยบายการบริหาร อย่างเพียงพอ ความไม่พอใจจะลดลงหรือหมดไป

ดังนั้น การจะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรในระยะยาวได้นั้น ต้องมาจากการพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ การได้พัฒนาความรู้ในงาน การได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วย ซึ่งก็คือการให้ค่าตอบแทนที่พนักงานในองค์กรควรได้รับอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรกระจายค่าโทรศัพท์ให้กับพนักงานในระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น เนื่องจากพนักงานระดับดังกล่าวส่วนใหญ่จะต้องเป็นผู้ที่ติดต่อสื่อสารกับลูกค้าโดยตรงมากกว่า
2. องค์กรควรมีการทบทวนเกณฑ์การสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนของนายจ้างสมทบ ให้มีอัตราที่สูงขึ้นหรือแบ่งช่วงอายุงานให้มีความถี่มากขึ้น
3. องค์กรควรมีการทบทวนการชดเชยค่าคลอดบุตร ให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่หรือเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรืออาจจะสามารถให้เบิกได้เต็มจำนวนจากเดิมที่กำหนดวงเงินเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ
4. องค์กรควรปรับปรุงนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบันให้มากขึ้น จากภายหลังที่เกิดสถานการณ์โควิด-19 ควรเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานให้มากขึ้น
5. ด้านการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบันยังใช้อายุงานเป็นเกณฑ์ ควรปรับเปลี่ยนเป็นการสอบวัดระดับความรู้ความสามารถเพื่อเปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดพังงา เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่อื่นๆเพิ่มเติม เพราะจะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาในครั้งนี้อยู่ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างองค์กรกับพนักงาน เนื่องจากหน่วยงานไม่ได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ หรือการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรในช่วงนี้ ควรให้มีการศึกษาใหม่อีกครั้งเมื่อสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลาย

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา. (2565). ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการ PEA
จังหวัด พังงา 2565. สืบค้น 28 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://www.oic.go.th/INFOCENTER8/866/>
- ขนิษฐา ขุนเทา, (2561). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของบุคลากร กรณีศึกษา ศาลากลางจังหวัดกำแพงเพชร :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัท
ข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพการทำงานที่มีผลต่อ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพลส, 2552
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล, จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์, กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546
- Hoy, Wayne K. and Rees, Richard. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior:
A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology
of Education*. 47, 268 – 275.
- JYOTHI.J. (2016). NON-MONETARY BENEFITS & ITS EFFECTIVENESS IN MOTIVATING
EMPLOYEES. *International Journal of Research in Commerce and Management*, 7(5), 45 – 48.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational
and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mondy, R.W; Noe, R.M. (2005). *Human Resource Managements*. 9th ed. New jersey Pearson
Education, Inc.