

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)
Factors Affecting Employees' Organizational Loyalty of Electricity
Generating Authority of Thailand (EGAT) at Headquarter

วิชุลดา มั่งสั่น

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

โทร.086-012-1871, E-mail: noon_8633@hotmail.com

กฤษฎา มุฮัมหมัด

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

โทร.02-997-2200 ต่อ 1063, E-mail: kritsada.m@rsu.ac.th

Wichulada Mungsan

MBA Student, Rangsit University

Kritsada Muhammad

Head of Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University

รับเข้า: 21 กุมภาพันธ์ 2563 แก้ไข: 17 มีนาคม 2563 ตอรับ: 1 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) และ 3) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารที่ปฏิบัติงานภายในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวน 400 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน 2) ปัจจัยปัจจัย

จิตใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และ ความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 21.10 และ 3) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 38

คำสำคัญ: ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Abstract

The study aims to: 1) study individual factors that affect the organization loyalty of employees of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) at Headquarter, 2) study motivation factors that affect the organization loyalty of employees of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) at Headquarter, and 3) study the hygiene factors that affect the organization loyalty of employees of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) at Headquarter. The samples for the research are 400 people who have worked at the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) at Headquarter. The researchers used the questionnaire as a tool to gather data from a sample group, used the descriptive statistics which including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and used the inferential statistics which including Independent Sample t-test, One-Way ANOVA and multiple regression analysis to analyze data. The result was found 1) Personal factors include age, education level, marital status, level in job, average monthly income and work experience were found difference affected the organization loyalty of employees of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) at Headquarter. 2) The motivational factors in terms of relationship with work itself, achievement in work, responsibility, recognition and advancement and growth in capacity had affected the organization loyalty of employees of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) at Headquarter with a statistical a significance level of .05 and predictive level at 21.10 percent, and 3) The hygiene factors in terms of relationship with working conditions, relationship with colleagues, supervision technical, personal life and organizational policy had affected the organization loyalty of employees of the Electricity

Generating Authority of Thailand (EGAT) at Headquarter with a statistical significance level of .05 and predictive level at 38 percent.

Keywords: motivation factors, hygiene factors, organization loyalty, Electricity Generating Authority of Thailand

บทนำ

ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าไฟฟ้าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งในด้านการสื่อสาร การคมนาคม การศึกษา อีกทั้งยังเป็นสาธารณูปโภคพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและในทุกวันนี้เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันมากขึ้น ทำให้ความต้องการใช้ไฟฟ้ามากขึ้นไปด้วย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงมีหน้าที่ในการผลิตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน มีระบบไฟฟ้าที่มั่นคงเชื่อถือได้ในราคาที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ และจากวิสัยทัศน์ของ กฟผ. ที่ต้องการเป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้าในระดับสากล โดยกำหนดให้ กฟผ. มีความเป็นเลิศในการดำเนินงานทุกด้านมีความสามารถอยู่ในกลุ่มระดับยอดเยี่ยม (Top Quartile) (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2558)

จากสถิติในปี พ.ศ.2553-พ.ศ.2558 กฟผ. มีพนักงานเข้าใหม่จำนวน 5,444 คน พบว่ามีพนักงานลาออกทั้งสิ้น 171 คน คิดเป็นร้อยละ 3.14 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 3 ถ้าในอนาคตยังมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้นอาจจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรได้ ความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของพนักงานลดลง (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2562) ในปัจจุบันพบว่าองค์กรหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญเรื่องการรักษาบุคลากรมากขึ้น โดยพนักงานที่เต็มใจที่จะร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์กรไม่ลาออกจากองค์กร จะทำให้เกิดผลดีต่องาน พนักงานจะเกิดความรักในงานของตน เต็มที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด ส่งผลให้องค์กรเติบโตเร็ว งานที่ได้ออกมาแล้วแต่เป็นงานที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างรวดเร็ว (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์, 2551)

ดังนั้นการที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยที่ปัจจัยหลักจะมาจากผลตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคลากรควรจะได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นับว่าเป็นธรรมชาติและต้องการหนึ่งของมนุษย์โดยทั่วไป (Steers and Porter, 1983) ซึ่งตรงกับทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow (1959) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClelland ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ต่างก็ยอมรับ และมีความคิดเห็นตรงกันในเรื่องนี้ (อนิวัช แก้วจันทน์, 2552) รวมไปถึงความเต็มใจของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและ

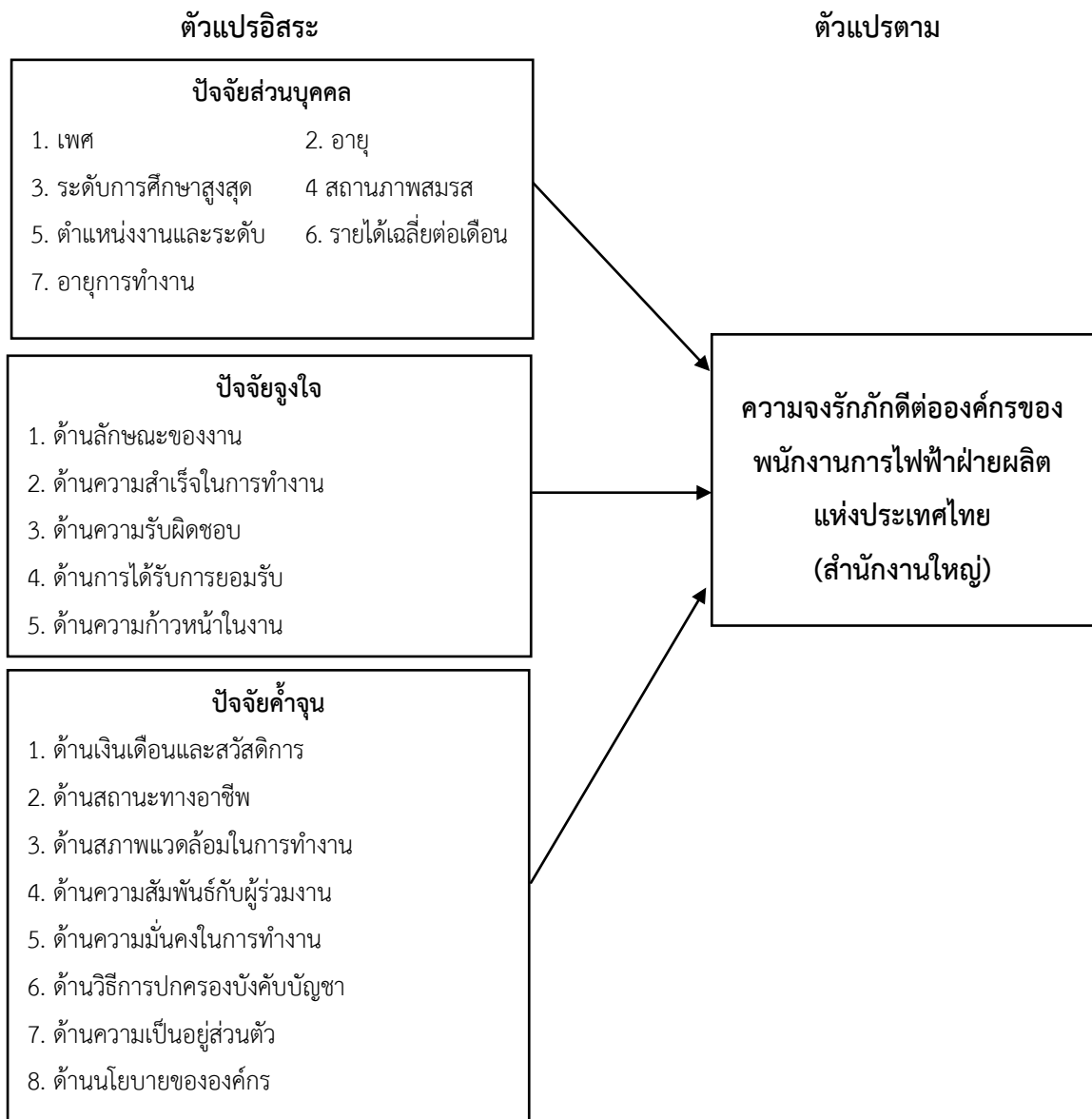
กำลังใจ (Espritdecorps) และความเข้มแข็ง (Strength) (Chester, 1938) เมื่อเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรใดแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าในบริษัท ดังนั้น ความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญมากกับการพัฒนาองค์กร บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2552) เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง คิดบวกกับองค์กร มีประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลภายในองค์กรทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคงในระยะยาวได้

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) เพื่อใช้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติและจัดความความรู้สึกด้านลบต่อองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคตต่อไป นอกจากนั้นยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานดีให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ และพร้อมเติบโตคู่ไปกับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานภายในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 5,714 คน และพนักงานระดับบริหาร จำนวน 3,643 คน รวมทั้งหมด จำนวน 9,357 คน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานภายในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 244 คน และพนักงานระดับบริหาร จำนวน 156 คน รวมทั้งหมด จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด โดยแต่ละชุดจะประกอบไปด้วย 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านปัจจัยจูงใจ) ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านปัจจัยค้ำจุน) ตอนที่ 4 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยมีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความเชื่อมั่น สอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence Index: IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร การหาค่าเฉลี่ย (mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติทดสอบที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดย t-test ใช้สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงานและระดับ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
ด้านลักษณะของงาน	4.07	0.55	มาก	4
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.34	0.48	มากที่สุด	2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจ	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
ด้านความรับผิดชอบ	4.55	0.51	มากที่สุด	1
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.03	0.59	มาก	5
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.10	0.62	มาก	3
รวม	4.22	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.42$) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อด้านความรับผิดชอบมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, $SD = 0.51$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.48$) และ น้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.59$)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.00	0.60	มาก	8
ด้านสถานะทางอาชีพ	4.44	0.65	มากที่สุด	2
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.02	0.57	มาก	7
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.21	0.54	มากที่สุด	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.49	0.43	มากที่สุด	1
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.07	0.58	มาก	6
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.17	0.64	มาก	5
ด้านนโยบายขององค์กร	4.36	0.49	มากที่สุด	3
รวม	4.22	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.38$) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.43$) รองลงมา คือ ด้านสถานะทางอาชีพ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.65$) และ น้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.60$)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
1. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิดท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง	4.23	0.71	มากที่สุด	1
2. ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน	3.93	0.94	มาก	3
3. แม้ท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่นและมีรายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป	3.85	0.96	มาก	4
4. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร	3.75	1.00	มาก	5
5. ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	4.22	0.64	มากที่สุด	2
6. ท่านยินดีไม่รับค่าตอบแทนพิเศษปลายปีหากจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้	3.65	0.90	มาก	6
รวม	3.94	0.71	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน การศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $SD = 0.71$) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิดท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ ท่านไม่ลังเล

ที่จะทำหน้าที่ได้อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.64$) และน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีไม่รับค่าตอบแทนพิเศษปลายปีหากจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.90$)

4. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test/ F-test	Sig. (2-tailed)
เพศ	0.66	0.51
อายุ	39.58	0.00*
ระดับการศึกษาสูงสุด	22.17	0.00*
สถานภาพสมรส	57.08	0.00*
ตำแหน่งและระดับ	-7.37	0.00*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	48.70	0.00*
อายุการทำงาน	32.01	0.00*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยวิธี Enter ครั้งที่ 1

ปัจจัยจูงใจ	b	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	1.428	0.334		4.277	0.000*
ด้านลักษณะของงาน (X1)	0.349	0.081	0.272	4.304	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X2)	-0.207	0.087	-0.140	-2.374	0.018*
ด้านความรับผิดชอบ (X3)	0.467	0.087	0.334	5.366	0.000*
ด้านการได้รับการยอมรับ (X4)	0.163	0.068	0.135	2.407	0.017*
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X5)	-0.194	0.065	-0.170	-2.961	0.003*
R = 0.470 $R^2 = 0.221$ Adjusted. $R^2 = 0.211$ SEE = 0.631 F = 22.301 Sig. = 0.000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.334$) หมายความว่า ถ้าความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.334 ด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.272$) หมายความว่า ถ้าลักษณะของงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.272 ด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.135$) หมายความว่า ถ้าการได้รับการยอมรับ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.135 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = -0.140$) หมายความว่า ถ้าความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานลดลง 0.140 และด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = -0.170$) หมายความว่า ถ้าความก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานลดลง 0.170

6. ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยวิธี Enter ครั้งที่ 2

ปัจจัยคำจูน	b	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	-0.331	0.314		-1.056	0.292
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X8)	0.148	0.056	0.120	2.652	0.008*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X9)	0.332	0.057	0.254	5.795	0.000*
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X11)	-0.200	0.060	-0.164	-3.322	0.001*
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X12)	0.461	0.054	0.413	8.601	0.000*
ด้านนโยบายขององค์กร (X13)	0.268	0.072	0.184	3.742	0.000*
R = 0.623 $R^2 = 0.388$ Adjusted. $R^2 = 0.380$ SEE = 0.559 F = 49.890 Sig. = 0.000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.413$) หมายความว่า ถ้าความเป็นอยู่ส่วนตัว เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.413 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.254$) หมายความว่า ถ้าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.254 ด้านนโยบายขององค์กร มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.184$) หมายความว่า ถ้านโยบายขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.184 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.120$) หมายความว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.120 และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = -0.164$) หมายความว่า ถ้าวิธีการปกครองบังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานลดลง 0.164

อภิปรายผล

1. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทรี พัทธพันธ์ (2553) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้ จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้และลักษณะภายในจิตใจที่ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้สังคม และศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ก็อาจจะมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกันเช่นกัน และยังสอดคล้องกับ ไกรวัลย์ อรัญวาท และ ศุภกร กลิ่นหอม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) มากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องจากเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน โดยบุคลากรจะคำนึงถึงคุณภาพงานก่อนเสมอ งานที่เขารับผิดชอบต้องมีคุณภาพ ผ่านการตรวจสอบอย่างละเอียด เพื่อหาข้อบกพร่องเพื่อลดความผิดพลาด เมื่อตรวจจนไม่พบข้อบกพร่องจึงนำส่งงานหัวหน้างานตามลำดับขั้น และมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ สุตาวรรณ อริยะทรัพย์ (2554) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจมีความสำคัญเนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่ง Herzberg et. al. (1959: 113-119) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนรักและชอบในงานที่ปฏิบัติ เป็นแรงกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภดล เตชชัย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง” พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง

3. ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) มากที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจากในการทำงานเราให้สิทธิส่วนบุคคลให้แก่พนักงานเราจะไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของกันและกันที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจมีความสุขในการทำงานไม่รู้สึกตึงเครียดหรือไม่รู้สึกกระทบต่อการใช้ชีวิต ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจและมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ Herzberg et. al. (1959: 113-119) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คุณคนเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะไม่พึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมส่วนหนึ่งคือ ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลครอบครัว การมีเวลาได้ทำในสิ่งที่ต้องการนอกเหนือจากการทำงาน จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคุณลักษณะการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลนั้น ๆ โดยสามารถพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพของแต่ละตัวบุคคลหรือสังคม ด้านของสังคมในองค์กรที่ทำให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จ โดยที่บุคคลจะมีความต้องการในแบ่งของชีวิตระหว่างช่วงการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2558). รายงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน กฟผ. ปี 2558. นนทบุรี: กองผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ฝ่ายสื่อสารองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
- _____. (2562). ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. นนทบุรี: กองสื่อสารภายนอก ฝ่ายสื่อสารองค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
- ไกรวัลย์ อรัญวาท และ ศุภกร กลิ่นหอม. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 7(1): 1-16.
- ณัฐพันธ์ เชจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- นภดล เตชชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะชัย.
- สุดาวรรณ อริยะทรัพย์. (2554). วิธีสร้างแรงจูงใจคน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บีมีเดีย
- สุนทรี พิชรพันธ์. (2553). ประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Chester, I. B. (1938). **The function of an executive**. Cambridge: Harvard University Press.
- Herzberg et al. (1959). **The Motivation of work**. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. (1959). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Walton. (1975). **The Quality of Working Life**. New York: Free Press.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. Network: Harper and Row Publication.