

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความจงรักภักดีของบุคลากร
กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

The Relationship between Compensation Satisfaction and Employee Loyalty
A Case study: Under the Office of the Regional Public Prosecution, Region 8

อนิสา วารี
Anisa Waree

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความจงรักภักดีของบุคลากร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 210 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี ความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับพอใจมาก ($M = 3.92, S.D = 0.70$) ความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45, S.D = 0.52$) และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความจงรักภักดีของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ $r = .538, P < .01$) แสดงว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของบุคลากรสูง ความจงรักภักดีของบุคลากรสูงด้วยเช่นกัน

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ความพึงพอใจ, ความจงรักภักดี

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การ กล่าวได้ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด องค์การต้องรักษาและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริหารที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปย่อมเท่ากับการเสียทรัพยากรที่มีค่าไป (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545, หน้า 2) ดังนั้นการที่องค์การจะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก กลยุทธ์ที่องค์การต่าง ๆ ได้นำมาใช้ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่นั้น ส่วนใหญ่ก็ยังมุ่งไปที่การให้ผลตอบแทนที่สูง ๆ แก่บุคลากร

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน มีส่วนช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสามัคคี สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้เกิดความศรัทธาเชื่อในองค์การ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น (สุพัฒน์ตรา ตันติศรีไกรแสง, 2551:22)

สำนักงานอัยการภาค 8 เป็นสำนักงานที่มีสำนักงานอัยการในสังกัดที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการปฏิบัติราชการ ที่ประกอบไปด้วย 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทนให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์การอัยการ

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 เพื่อต้องการทราบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับและมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานด้านแผนการปฏิบัติงานบุคลากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

สมมติฐานในการวิจัย

H1: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินทางตรงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี

H2: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี

H3: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี

H4: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 จำนวนทั้งสิ้น 445 คน โดยการสุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านเงินทางตรง ด้านสวัสดิการ ด้านงาน ด้านสภาพแวดล้อม ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความจงรักภักดีของบุคลากร

ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัยในครั้งนี้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2564 ถึง เดือน มกราคม 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจเป็นในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะส่งผลให้บุคลากรยอมอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สุจิตรา ชานนท์ (2552:3) ซึ่ง โชคชัย วันดี (2560:12) ได้แบ่งค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินได้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ค่าตอบแทนตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) และค่าตอบแทนทางอ้อมหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (สวัสดิการ) (Indirect Financial Compensation) ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-Financial Compensation) เป็นสิ่งของ สิทธิประโยชน์ และบริการต่างๆ แบ่งออกเป็น 2

ลักษณะ คือ ด้วงงาน (Job) เป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม (Environment) เป็นบรรยากาศ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดสามารถเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี หรือในทางบวกและทางลบ ซึ่งเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นได้ตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น ซึ่งจรรยา บุญประกอบ (2542:46) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ ซึ่งความพอใจดังกล่าวมีทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบต่อสถานการณ์ในการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในทิศทางบวกจะมีความตั้งใจ ต้อการ สนใจ ยินดีในการทำงานให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้ามีความพึงพอใจในทิศทางลบแล้วมักจะถูกปฏิเสธ ไม่ตอบสนอง ไม่ให้ความร่วมมือต่อการทำงานของส่วนรวม ทั้งนี้ความพึงพอใจแต่ละบุคคลมักเกิดตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อองค์กรได้

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการที่คาดหวังก็จะเกิดความพึงพอใจส่งผลในทางบวก และถ้าไม่พึงพอใจก็จะส่งผลในทางลบทันที

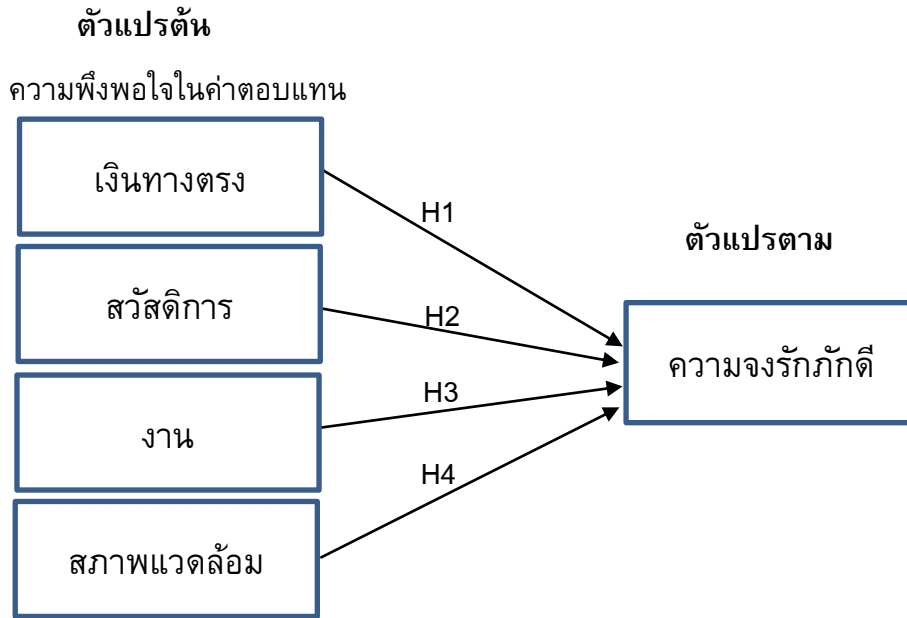
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (จาตุรงค์ วัฒนศิริ, 2552:38) เป็นความรู้สึกและแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของ ต้อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กร จากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความปรารถนา และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป เช่นเดียวกับกรองกาญจน์ ทองสุข (2554:54) ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร สถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร พึงพอใจในการทำงาน รู้สึกรัก ผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความจงรักภักดี เป็นความรู้สึก และแสดงออกของบุคลากรในองค์กร แสดงความเคารพต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรค่อนข้างสูง บุคลากรที่มีความจงรักภักดีจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีจะนำมาซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความเข้มแข็งในองค์กร มีความภูมิใจ คอยสนับสนุนองค์กร ซึ่งเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจะแสดงออกด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และ

ด้านการรับรู้ องค์การใดก็ตามที่มีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีองค์การนั้นย่อมได้เปรียบกว่า ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนำพาองค์การสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 จำนวนทั้งสิ้น 455 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยคำนวณจากสูตรทาร์โอยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%และยอมให้เกิดการคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง 210 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากผลงานการวิจัยต่างๆ รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยการใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-end question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-end question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความจงรักภักดีของบุคลากร ได้แก่ ด้านเงินทางตรง ด้านสวัสดิการ ด้านงาน ด้านสภาพแวดล้อม และความจงรักภักดี จำนวน 27 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามวัดความพึงพอใจจะเป็นคำถามกำหนดมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	พอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	พอใจมาก
3	หมายถึง	พอใจปานกลาง
2	หมายถึง	พอใจ
1	หมายถึง	ไม่พอใจเลย

ลักษณะแบบสอบถามวัดความจงรักภักดีจะเป็นคำถามกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scal) ของ Likert 5 ระดับดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548)

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ภายในสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 จำนวน 21 คน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบ์อยู่ที่ 0.869

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความจงรักภักดี จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความจงรักภักดี ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 สถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 โดยภาพรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	S.D
ด้านเงินทางตรง	3.96	0.67
ด้านสวัสดิการ	4.06	0.65
ด้านงาน	3.87	0.63
ด้านสภาพแวดล้อม	3.80	0.86
รวม	3.92	0.70

จากตาราง 1 พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของบุคลากร โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.06 รองลงมาคือ ด้านเงินทางตรง มีค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.80

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

ความจงรักภักดี	ค่าเฉลี่ย	S.D
1. ฉันอยากจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต	4.62	0.57
2. ฉันจะกล่าวถึงแต่สิ่งดีๆ เกี่ยวกับองค์กรของฉันเมื่อพูดคุยกับเพื่อนและญาติของฉัน	4.42	0.65
3. ฉันจะกล่าวถึงแต่สิ่งดีๆ เกี่ยวกับองค์กรของฉันเมื่อพูดคุยกับผู้มาใช้บริการ	4.41	0.64
4. ฉันสามารถแนะนำเกี่ยวกับองค์กรของฉันให้กับผู้อื่นได้	4.41	0.64
5. ฉันจะไม่เปลี่ยนงานในทันทีถึงแม้จะได้รับการเสนองานจากองค์กรอื่น	4.38	0.82
รวม	4.45	0.52

จากตาราง 2 พบว่า ความจงรักภักดีของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

ความพึงพอใจใน ค่าตอบแทน	Correlation		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านเงินทางตรง	.348	.000**	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ด้านสวัสดิการ	.440	.000**	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านงาน	.558	.000**	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อม	.431	.000**	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ภาพรวม	.538	.000**	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรโดยรวม พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .538 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางบวก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนด้านตัวงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุด เท่ากับ .558 และด้านเงินทางตรงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ต่ำสุด เท่ากับ .348

สรุปและอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพการสมรสโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับพอใจมาก และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความจงรักภักดีของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีมากที่สุด รองลงมาด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเงินทางตรง ซึ่งแสดง

ให้เห็นว่าความพึงพอใจในคำตอบแทนตำแหน่งงานมีผลกับความจงรักภักดีของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในคำตอบแทนตำแหน่งงานสูงความจงรักภักดีต่อองค์กรก็จะสูง ขึ้นด้วย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรของสำนักงานอัยการพอใจกับการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน พอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชย พอใจนโยบายการบริหารงาน และภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอัยการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554) ศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในสวนปฏิบัติการ พบว่า โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อนันต์ชัย คงจันทร์ (2539) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ขอบเขตงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน จำนวนภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในคำตอบแทนตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากร โดยบุคลากรจะให้ความสำคัญในคำตอบแทนตำแหน่งงานมากกว่าด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเงินทางตรง ถ้าบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในคำตอบแทนตำแหน่งงานแล้วส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์และอภิปรายผลในการวิจัยในครั้งนี้ ถึงแม้จะพบว่า ความพึงพอใจในคำตอบแทนตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 มากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินทางตรงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุด ควรนำผลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้ในการกำหนดแผนนโยบายและแผนปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร สร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับบุคลากรสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จาทูรงค์ วัฒนศิริ. (2552). *ความผูกพันความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวังษ์ จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุไรรัตน์ แซ่เตียว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). *ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ*. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 1 เล่มที่ 4.
- จัญญ บัญประกอบ. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โชคชัย วันดี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทรัพย์ศรีไทยจำกัด (มหาชน) ฝ่ายคลังเอกสาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- สุพัฒน์ตรา ตันติศรีไกรแสง. (2551). *ความเป็นอิสระในวิชาชีพการพยาบาล งานการพยาบาล ศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2539). *ความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistics on Introductory Analysis*: Aoyama Gakuin University Tokyo. New York: Harper & Row.