

เรวัตกร ก่อวงศ์กาญจน์ : ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF THE COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT EMPLOYEES) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา, 126 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน (2) ระดับความพึงพอใจในงาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน และ (4) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์เคลื่อนที่ จำนวน 1,204 คน และได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง 788 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ปัจจัย

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มีทั้งสิ้น 12 ปัจจัย แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความสำเร็จในงาน ลักษณะการทำงาน การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน นโยบายและการบริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.20 และ 3.11 ตามลำดับ (3) ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย ผู้ปฏิบัติงานวัยหนุ่มสาวหรืออายุน้อยมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้สูงอายุหรือมีอายุนานมาก และผู้ที่เป็นโสดตอบสนองต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจได้ง่าย นอกจากนี้พบว่าผู้มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีตำแหน่งระดับ 3 เป็นคนรุ่นใหม่ที่ทางราชการคาดหวังให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ได้รับการพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในสายงานสูง มีระดับความพึงพอใจในงานสูงสุดเมื่อเทียบกับระดับตำแหน่งอื่นๆ และ (4) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทุกๆตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และ

ด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม \_\_\_\_\_

REWATR GOREWONKGARN : FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION  
OF THE COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT EMPLOYEES.

THESIS ADVISOR : ASST. PROF. KWUNKAMOL DONKWA, Ph.D. 126 PP.

JOB SATISFACTION/THE COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT EMPLOYEES

The objectives of this research were to study (1) factors affecting job satisfaction, (2) the level of job satisfaction, (3) the relationship between personal characteristics and job satisfaction, and (4) the relationship among motivator and hygiene factors with job satisfaction. The population are the Cooperative Promotion Department employees who had worked at Mobile Unit, totally 1,204 persons. The samples used in the research were a total of 788 persons. The instrument used for data collection was the questionnaire. The data were analyzed by computer program. The statistical methods used in the research were percentage,  $\bar{x}$ , standard deviation, t-test, ANOVA, and factor analysis.

The results from this research have shown that (1) There are 12 motivator and hygiene factors which can be grouped into 2 categories. The first category consists of 5 motivators : job satisfaction, achievements, work characteristics, the significance of human resources, and work transfers ; the second category consists of 7 hygiene factors : relationship with supervisor, compensation, interpersonal relation, work support, quality of work life, policy and administration, and performance appraisals ; (2) the overall level of job satisfaction is moderate at 3.15 ; motivator and hygiene factors were moderate at 3.20 and 3.11 respectively; (3) the results of the study of job satisfaction classified by personal characteristics found that male and female employees have different levels of job satisfaction. Female employees are more satisfied than their

male counterpart, young employees are more satisfied than the long-time serving employees and single employees were easier to respond to motivator factors. In addition, employees who had higher education than Bachelor's degree are more unsatisfied than the Bachelor's degree or lower, and employees with Bachelor's degree in the job position level 3, who are the new generation that the organization expect to be a change agent with a chance to develop their career path, have the highest level of job satisfaction ; (4) the results of study of the relationship among motivator and hygiene factors with job satisfaction found that all of motivator and hygiene factors are related to job satisfaction in line with the hypothesis. The motivators related to job satisfaction are job characteristics and recognition ; meanwhile the hygiene factors related to job satisfaction are work duration and quality of work life.

School of Management Technology

Academic Year 2007

Student's Signature\_\_\_\_\_

Advisor's Signature\_\_\_\_\_

Co-Advisor's Signature\_\_\_\_\_