

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์

Factors Affecting Job Satisfaction of the Cooperative Promotion Department Employees

เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์* และขวัญกมล ดอนขวา

Rewatr Gorewonkgarn*

Kwunkamol Donkwa

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Abstract

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 were 1204 Cooperative Promotion Department employees who worked at the Mobile Unit. The samples used in the research were a total of 788 persons. The instrument used for data collection was a questionnaire. The results from this research are as follows. First, there were 12 factors affecting job satisfaction. Five motivator factors included job satisfaction, achievements, work characteristics, essential human resource, and work transfers. Seven hygiene factors consist of relationship with supervisor, compensation, interpersonal relation, work support, quality of work life, policy and administration, and performance appraisals. Second, the overall level of satisfaction in job was moderate at 3.15. The level of satisfaction in motivator and hygiene factors was moderate at 3.20 and 3.11 respectively. Third, the results of the study of job satisfaction classified by personal characteristics found that male and female employees had different levels of job satisfaction. Female employees were more satisfied than their male counterparts. Young employees were more satisfied than veteran employees. Single employees responded better to motivator factors. In addition, employees who had higher education than a Bachelor's degree were more unsatisfied than those with a Bachelor's degree or lower. Employees with a Bachelor's degree and with the job position level 3 were considered

* Corresponding author: Tel.:+668 1976 5982; fax:+66 4482 2218

E-mail address: rewatr@gmail.com

new generation and were expected by the organization to be a change agent. This group of employees got a chance to develop their career path so they had the highest level of job satisfaction. Fourth, the hypothesis that all components of motivator and hygiene factors were related to job satisfaction is supported. The motivator factors which are highly related with job satisfaction include job characteristics and recognition whereas the hygiene factors which are highly related with job satisfaction are work duration and quality of work life.

Keywords: cooperative (สหกรณ์); job satisfaction (ความพึงพอใจในงาน); cooperative promotion department (กรมส่งเสริมสหกรณ์)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน (2) ระดับความพึงพอใจในงาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน และ (4) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์เคลื่อนที่ จำนวน 1,204 คน และได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 788 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน จากการวิเคราะห์ปัจจัยมีทั้งสิ้น 12 ปัจจัย แบ่งเป็น ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความสำเร็จในงาน ลักษณะการทำงาน การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน นโยบายและการบริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) ระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.20 และ 3.11 ตามลำดับ (3) ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย ผู้ปฏิบัติงานวัยหนุ่มสาวหรืออายุงานน้อยมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้สูงอายุหรือผู้มีอายุงานมาก และผู้ที่เป็นโสดตอบสนองต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจได้ง่าย นอกจากนี้พบว่าผู้มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีมีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีตำแหน่งระดับ 3 เป็นคนรุ่นใหม่ที่ทางราชการคาดหวังให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง ได้รับการพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในสายงานสูง มีระดับความพึงพอใจในงานสูงสุดเมื่อเทียบกับระดับตำแหน่งอื่น ๆ และ (4) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทุก ๆ ตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน