

53603755 : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ / ค่าตอบแทน

อริศรา จุลวงศาศิลป์: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานองค์กรของรัฐ.  
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ: อาจารย์ ดร.นพดล เหลืองภิรมย์. 92 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในค่าตอบแทนจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ 1 ถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ 3 ของหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวัดข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยการทดสอบด้วยค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่ง มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าจูงใจและอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านประโยชน์เกื้อกูล 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในค่าตอบแทนจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนแตกต่างกันมีลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในงาน พร้อมทั้งปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในงาน และชีวิตความเป็นส่วนตัว ซึ่งทั้งหมดเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนักศึกษา.....*Dr. Jant*.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ .....*Lwas 4*.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

53603755 : MAJOR : PUBLIC ADMINISTRATION  
KEY WORD : COMPENSATION / SATISFACTION

ARISSARA CHULLAWONGSASILP : COMPENSATION JOB STRATIFICATION OF  
EMPLOYEE : A CASE STUDY OF A THAI PUBLIC SECTOR. INDEPENDENT STUDY  
ADVISOR : NOPHADON LUANGPIROM, Ph.D. 92 pp.

The Objectives of this study were to: 1) Study the level of Compensation Job Stratification of employee. 2) Compare the differences in the compensation Job satisfaction of employee according to their personal factors. 3) the influence of Motivation Factor and Hygiene Factor to the satisfaction of compensation. The data of this study were collected from the questionnaires which were answered by a sample of 60 employees with jobs level at the Officer 1 to Senior Specialist in a Thai Public Sector. The data were statistically analyzed by a commercial computer program. Statistical used were: percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA, Pearson's product moment - correlation coefficient and the results were presented in tabular form including depiction.

The results were: 1) The level of Compensation Job Stratification of employee, satisfaction in the overall compensation level. Considering further that the side with the satisfaction one include the wages and salaries, followed by the value of incentives and last, including the benefits. 2) Compares the difference of job satisfaction, compensation by. Personal characteristics. Found that employees who are satisfied with the return varies with personal characteristics did not differ in overall. 3) The relationship of the factors that motivate and sustain the environment. Satisfaction in incentive compensation by the five aspects including the success of the work of individuals. To be respected. Nature of work performed and job responsibilities and work in progress. And the seven factors including sustaining relationships with supervisors and colleagues. Rule and command. Management policies. Environment in the workplace. Status of the Profession. Work stability. Life and privacy. Considering that all the coefficients of Pearson. A positive relationship. A positive relationship at the significant level of 0.05.



Program of (Public Administration)

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature ..... *Arissara Chullawongsasilp* .....

Academic Year 2012

Independent Study Advisor's signature ..... *Nopadon Luangpirom* .....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยความกรุณาและความเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.นพดล เหลืองภิรมย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาสละเวลาให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำต่างๆ ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มาโดยตลอด ทั้งในด้านเนื้อหาและแบบสอบถาม เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก และอาจารย์ ดร.ธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ตลอดจนคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการทุกท่าน ที่ได้สละเวลาให้ความรู้ ตลอดจนคำปรึกษาแนะนำ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ทั้งคอยห่วงใย และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ร่วมศึกษาดูด้วยกันและผู้ทำงานร่วมกันที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำการศึกษ จนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณหน่วยงานรัฐที่ผู้ศึกษาได้ทำการวิจัยในครั้งนี้ และขอมอบประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ให้แก่หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา ในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์แก่การศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

