

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 139 คน การวิจัยค้างนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ สมมติฐานโดยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One – way ANOVA) โดยใช้เครื่องมือ t – test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม และใช้เครื่องมือ F – test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product – moment Correlation) เพื่ออธิบายและวิเคราะห์หาระดับความสัมพันธ์ ซึ่งประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

## ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 – 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี
2. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับมาก สำหรับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ในระดับมาก สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
4. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

This survey research was conducted to : 1. examine level of commitment to organization of employees of Office of the University Press, Sukhothaimatirat Open University, 2. examine level of working motivation of the employees, 3. Compare organizational commitment of the employees classified by demographic factors and 4. Study correlation between motivation factor and organizational commitment of the employees.

This study was a survey research. The randomly selected samples comprised 139 employees of the Office of the University Press, Sukhothaimatirat Open University. The research instrument was a questionnaire. The data was analyzed by employing percentage, mean, frequency and standard deviation, and One – Way ANOVA, t – test, F – test, Scheffe’s method as well as the Pearson’s product – moment correlation.

1. According to the demographic factors, the majority of the employees were female, in the 36 – 45 age bracket. They obtained bachelor’s degrees and have worked as permanent employees with more than 10 year experience.

2. The employees had high level of the organizational commitment in the following aspects : loyalty to the organization, sense of belonging, assiduity and devotion to the organizational success, and desire to be continuous members of the organization. Whereas, the aspects of reliability and the acceptance of targets and organizational values are at a moderate level.

3. The employees possessed high level of motivation for their work in terms of relation with colleagues and job security. Nonetheless, the motivation for work in terms of remuneration and payment, involvement in administration and opportunities for career progression was at a moderate level.

4. The employees with different demographic factors : age, education level, position and working experience had different level of the organizational commitment.

5. The motivation for work of the employees in terms of remuneration, job security, job progression, involvement in administration and relation with colleagues significantly related to the organizational commitment.