

หัวข้อวิจัย: ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้วิจัย : อาจารย์ ดร. สุเทพ ทองคำ

ปีที่ทำการวิจัย: 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน สถิติที่ใช้คือความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการหาค่าความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำหาย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ปัจจัยคำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สมมติฐานเป็นจริงโดยที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ประเภท ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และ รายได้ สำหรับ เพศ ช่วงอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เป็นจริงตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง สมมติฐานเป็นจริงโดยที่ปัจจัยจูงใจและการปัจจัยคำจุนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($F=97.212, p=.000$) และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.5

Title: The motivational Factors of Lampang Rajabhat University Employees performance affecting to Organizational Commitment

Researcher: Lecturer Dr. Sutep Tongkome

Organization: Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University.

Year: 2015

Abstract

The objectives of the research were to study the motivational Factors of Lampang Rajabhat University Employees performance and Organizational Commitment level. The research compare mean of the Organizational Commitment by using each individual factors and also studied the motivational Factors of Lampang Rajabhat University Employees performance affecting to Organizational Commitment.. The research was conducted in questionnaire survey on 214 sampling employees. The descriptive statistics were applied by frequency, percentage, t-test, F-test and Multiple Regression.

Motivator factors were satisfied, due to consideration each factors found that, achievement, advancement, the work challenge, responsibility, and esteemed were at high level.

Hygiene factors were satisfied, due to consideration each factors found that, interpersonal relations subordinate, status, supervision, working conditions, salary, and company policies was at high level.

The organizational commitment of employees toward the university was at high level.

The comparative between the organizational commitment level with the variable of individual factors found that, the marital status, education level, department, and salary. status, type, education level, department, and salary were difference with statistically significant level at 0.05, with the exception of gender, age, and working period had no effect toward organizational commitment.

The outcome of multiple regression analysis between The motivational Factors of Lampang Rajabhat University Employees performance and its organizational commitment level revealed that the motivator factors and hygiene factors had affective toward the relationship of employees toward organization. There were differences with statistically significant at .05 level ($F_{97.212}$, $p = .000$) predictable at 47.5%.