

52601741 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : พลังขับเคลื่อนในการทำงาน , การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร , ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ,
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สิรินาถ ตามวงษ์วาน : อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 135 หน้า.

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของพลังขับเคลื่อน
ในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร มีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี
จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พลังขับเคลื่อน
ในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์แบบการถดถอย
อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-25 ปี สถานภาพโสด
อยู่ระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้ 30,00 บาทขึ้นไป มีพลังขับเคลื่อนในการทำงาน
การรับรู้ ความยุติธรรม และความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมที่เป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่าพลังขับเคลื่อนในการทำงาน มีอิทธิพล
ทางบวกกับการความผูกพันที่มีต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรและ
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พลังขับเคลื่อนในการทำงาน
และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 และความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน
ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้มีการอภิปราย สรุปผล และประโยชน์ของการศึกษา
รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ภาควิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

52601741 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : DRIVING FORCES IN WORKING / PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE / ORGANIZATIONAL COMMITMENT / ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

SIRINAT TAMWONGWAN : THE INFLUENCE OF DRIVING FORCES IN WORKING, PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. THESIS ADVISOR : VIROJ JADESADALUG, Ph.D. 135 pp.

This thesis was a survey research. The objectives of this thesis were to study the influence of driving forces in working, perception of organizational justice and organizational commitment affecting organizational citizenship behavior. The sampling group consists of 300 employees in a company in Prachinburi personnel. Data was collected by using questionnaires which consisted of driving forces in working, perception of organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior. The analyzing statistics comprised percentage, frequency, mean, standard deviation, correlation analysis, multiple regression analysis and simple regression analysis.

The research revealed that the majority of the respondents was female personnel, 20-25 years of age, a Bachelor's degree holders, under 5 years of work experience, income more than 30,000 baht. Their driving forces in working, the perception of organizational justice and the organizational commitment were overall at a moderate level. The organizational citizenship behaviors were overall at a high level. The results of hypothesis test revealed that the driving forces in working were positively correlated to organizational commitment and organizational citizenship behavior at 0.05 level. The perceptions of organizational justice were positively correlated to organizational commitment and organizational citizenship behavior at 0.05 level. The driving forces in working and the perception of organizational justice were positively correlated to organizational commitment at 0.05 level. the organizational commitments were positively correlated to organizational citizenship behavior at 0.05 level. Finally, theoretical and managerial contributions are provided and suggestions for further research are introduced.

Department of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2011

Student's signature

THESIS Advisors' signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ จากความกรุณาของ อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความใส่ใจ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล ที่กรุณาเป็นประธาน กรรมการวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.จันทนา แสนสุข ที่กรุณาสละเวลาเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ โดยให้แนวทาง และความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์ และนายสรวิชัย สุขสมาน รักษาการผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้วิจัย รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย เพื่อสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้ประสานงานทุกท่านของคณะวิทยาการ จัดการ ที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีที่ให้ความช่วยเหลือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และที่สำคัญขอขอบพระคุณบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ที่กรุณาสละเวลา ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และสมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมทั้ง เพื่อนๆ ซึ่งคอยเป็นกำลังใจ และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา