

มนัษยา จันทเขต 2551: ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรัสรอง เงินดี, กศ.ม. 190 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 2) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 5) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่ออำนาจในตนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่ออำนาจในตนเป็นร้อยละ 88.83 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และความเชื่ออำนาจในตนต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันพบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และยังพบว่าค่านิยมในการทำงาน โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวพยากรณ์ 5 ตัว คือ สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 20.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

มนัษยา จันทเขต

ลายมือชื่อนิติ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

31 / 3 / 51

Manutchaya Chantaket 2008: Work Values, Organizational Commitment, Locus of Control and Organizational Citizenship Behavior of Provincial Electricity Authority Head Office Staffs. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Jumrong Ngerndee, M.Ed. 190 pages.

The objectives of this research were 1) to study the level of work values, organizational commitment, locus of control and organizational citizenship behavior of Provincial Electricity Authority Head Office staffs 2) to compare organizational citizenship behavior by personal data 3) to compare organizational citizenship behavior of Provincial Electricity Authority Head Office staffs by locus of control 4) to study the relationship among work values, commitment organizational and organizational citizenship behavior of Provincial Electricity Authority Head Office staffs 5) to study personal data, work values, commitment organizational, locus of control affecting of organizational citizenship behavior of Provincial Electricity Authority Head Office staffs.

The samples used in this research were staffs at Provincial Electricity Authority Head Office in total of 358 persons. Factors regarding to personal data, work values, commitment organizational, locus of control and organizational citizenship behavior were collected by questionnaires and analyzed by statistical package. The statistical methods were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research found that the staffs at Provincial Electricity Authority Head Office had overall work values raked at high level, overall commitment organizational at moderate level, almost employee were internal locus of control at 88.83% and overall organizational citizenship behavior at high level. When test the assumption not found that employees with different sex, education level and locus of control have not been significantly different in overall organizational citizenship behavior. However, employees with difference of age, status and work period were significantly different in overall organizational citizenship behavior at the .01 level. Furthermore, overall work values and overall commitment organizational were positively correlated to overall organizational citizenship behavior at the .01 level. In addition, the result show that those of five factors status, work values that is intellectual stimulation and achievement, commitment organization, that is affective and normative were able to predict overall organizational citizenship behavior at .01 statistical significance level with cooperative prediction at 20.80%.

Manutchaya Chantaket
Student's signature

Jumrong Ngerndee
Thesis Advisor's signature

31 / 3 / 08