

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ แผนกสินเชื่อ ในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวปทุมทิพย์ ทิพย์โสภา

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์สงคราม เขาวนศิลป์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานปฏิบัติการ แผนกสินเชื่อ ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ชุด คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากร แบบประเมินเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .73$)
2. การรับรู้บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .69$)

3. ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .74$)

4. การให้รางวัลและลงโทษ เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม โครงสร้างองค์กร และมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 56 ($p < .01$)

5. เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โครงสร้างองค์กร และ ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 56 ($p < .01$)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk. Above the elephant is a traditional Thai lamp (Lampang) with a flame. The emblem is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. Thai script is also present around the inner edge of the circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Relationships Between Organizational Climate Perception, Job Performance and Organizational Commitment of Credit Assessors of Financial Companies in Chiang Mai Province
Author	Miss Patumthip Thipsopa
Degree	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
Independent Study Advisor	Assoc. Prof. Songkram Chowsilpa

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the relationship between organizational climate perception, job performance and organizational commitment of financial companies in Chiang Mai and to construct the predictive equation for job performance and organizational commitment of credit assessors in Chiang Mai Province from organizational climate perception.

The samples in the study were 285 credit assessors in Chiang Mai Province. The research instrument consisted of 4 measures, namely (1) A demographic questionnaire (2) The Perceived Organizational Questionnaire (3) The Job performance Scale (4) The Organizational Commitment Scale. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and the multiple regression analysis.

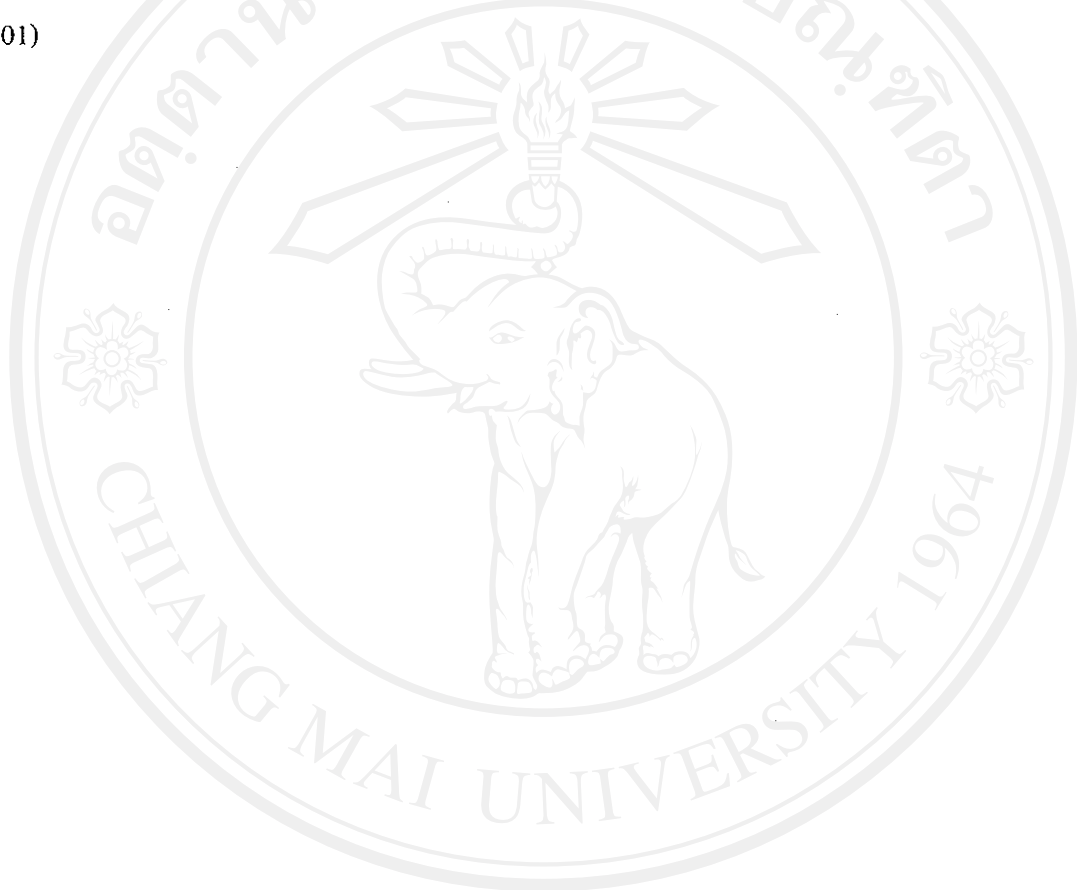
The research results were as follows:

1. There was a positive relationship between organizational climate perception and job performance at .01 level of significance, ($r = .73$).
2. There was a positive relationship between organizational climate perception and organizational commitment at .01 level of significance, ($r = .69$).

3. There was a positive relationship between job performance and organizational commitment at .01 level of significance, ($r = .74$).

4. Reward and punishment, organizational identity and group loyalty, structure and performance standard and expectation could significantly predict job performance, ($R^2 = .56$; $p < .01$)

5. Organizational identity and group loyalty, performance standard and expectation, structure and risk and risk taking could significantly predict organizational commitment, ($R^2 = .56$; $p < .01$)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved