

รมย์รวิวิท พละศักดิ์ : ผลกระทบของความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันในองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE JOB PERFORMANCE) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรียา วิจิตรเสถียร, 215 หน้า.

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ทดสอบอิทธิพลความเป็นตัวแปรต้นกลางของความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การระหว่างความยุติธรรมในองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 240 คน และใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นของพนักงานต่อความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในระดับมากที่สุด แต่มีความเห็นต่อความผูกพันอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลาง

แบบจำลองโมเดลผลกระทบของความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากค่า Chi-Square = 66.918, df = 38, Chi-Square/df = 1.761, RMSEA = 0.056, RMR = 0.020, CFI = 0.988 และ GFI = 0.956 โดยพบว่า ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\beta = 0.277$ p < 0.001, $\beta = 0.662$ p < 0.001 และ $\beta = 0.677$ p < 0.001 ตามลำดับ) อีกทั้งความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน ($\beta = 0.467$, p < 0.001 และ $\beta = 0.783$, p < 0.001) ด้านการทดสอบอิทธิพลตัวแปรต้นกลางนั้นพบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การมีอิทธิพลเป็นตัวแปรต้นกลางบางส่วนระหว่างความยุติธรรมในองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้นี้ไปใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการสร้างการรับรู้เชิงบวกเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ นอกจากนี้การที่พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร ยังส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กรอีกด้วย นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลลัพธ์นี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและวางแผนการดำเนินงานให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป อันนำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งของพนักงานและองค์กร



สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ROMRAWIN PALASAK : THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE JOB PERFORMANCE. THESIS ADVISOR : ASSRT. PROF. SAREEYA WICHITSATHIAN, DBA., 215 PP.

ORGANIZATIONAL JUSTICE / JOB PERFORMANCE / JOB SATISFACTION / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

The purposes of this research were: 1) to study the employee opinion on organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and job performance, 2) to consider the consistency of structural equation model developed following the empirical data, and 3) to test the effects of the impact of organizational justice to employee's job performance through the mediator variable which were job satisfaction and organizational commitment. Data were collected by electronic questionnaires from 240 employees of the professional operation and general administration of Suranaree University of Technology.

The results show that employee opinions toward organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and job performance, were overall at a high level. Furthermore, employee opinion on the satisfaction factor of achievement was at the highest level. But there was a moderate opinion on continuance commitment.

The results showed that the model fits with the empirical data, considering from chi-square = 66.918, df = 38, Chi-Square/df = 1.761, RMSEA = 0.056, RMR = 0.020, CFI = 0.988 and GFI = 0.956. The factors that mostly affected employees job performance were organizational justice ($\beta = 0.277$ p < 0.001), job satisfaction ($\beta = 0.662$ p < 0.001), and organization commitment ($\beta = 0.677$ p < 0.001, respectively. Furthermore organizational justice and job satisfaction have also effected to employees organizational commitment. ($\beta = 0.467$, p < 0.001 and $\beta = 0.783$, p < 0.001), respectively. The results of the

mediator variable showed that the organizational justice can effect employees job performance by enhancing mediator like job satisfaction and organization commitment as partial mediator.

Suranaree University of Technology can use these results for business plan and improving human resources management by focusing on positive perception of organizational justice, job satisfaction and organizational commitment of employee. After improving and increase the employee job performance, it make the organization to be efficiency in the operations and succeed in achieving the goals.



School of Management Technology

Academic Year 2021

Student's Signature



Advisor's Signature

