



ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี

Relationships Between The Perception of Organizational Justice and Engagement of Employee in Automobile Parts Manufacturing Companies in Chonburi

รวีวรรณ คงได้ พิมป์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ อภิญา อิงอาจ
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ .946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์คานอนิคอล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยค่า tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า variance inflation factor (VIF) ไม่เกิน 10 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

Abstract

The purposes of this research are 1) to study the level of the organizational justice, 2) to study the level of the engagement of employees 3) to study the relationships between organizational justice and the engagement of employees in automobile parts manufacturing companies in Chonburi. This research instrument is the questionnaire in collecting data from 375 employees. The index of item objective congruence (IOC) equals to .946 . The statistics used to analyze data include percentage, average, standard deviation and Canonical correlation analysis. Stipulating the statistical significance level at .05 ,tolerance not less than .2 and variance inflation factor (VIF) not more than 10. The result of this research showed that:

1. The level of the organizational justice of employees in automobile parts manufacturing companies was rather high
2. The level of engagement of employee in automobile parts manufacturing companies was rather high
3. The relationships between organizational justice and engagement significance level at the level .05.

Keywords : Organizational justice, Engagement, employee in automobile parts



บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีว่าในปัจจุบันสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้นทำให้อุตสาหกรรมต่างๆ รวมทั้งอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้การแข่งขันที่สูงขึ้นนั้นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นอกจากต้องลงทุนสูงในเครื่องจักรและเทคโนโลยีซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แล้ว ก็ยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมากและเป็นปัจจัยที่สำคัญเช่นกันในขั้นตอนการผลิต ซึ่งถ้าบุคลากรไม่ผูกพันกับองค์กรเกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงาน หรือขาดงาน จะทำให้เกิดปัญหามากขึ้นทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิต การดำเนินโครงการที่องค์กรวางแผนไว้จะขาดความต่อเนื่อง ลำช้า หรืออาจหยุดชะงัก (วิรัช เตียวสุรัตน์กุล, 2551) ดังนั้น องค์กรจึงพยายามบริหารจัดการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีความยึดมั่นอยู่กับองค์กร ไม่อยากจากองค์กรไป มีเป้าหมายร่วมกับองค์กรดังจะเห็นว่าการที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก และเพื่อรักษาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงองค์กรกับพนักงานไว้ด้วยกัน ทำให้พนักงานอยากอยู่ร่วมทำงานเป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป มีความเชื่อมั่นในองค์กร มีความภูมิใจ มีการยอมรับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ความรู้สึกผูกพันจะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานมีความรู้สึกด้านบวกกับองค์กร สังเกตได้จากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีอัตราการขาดงาน การลา มาสาย และการเปลี่ยนงานต่ำ แต่จะมีความร่วมมือร่วมใจ มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ รู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กรและพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้ยาวนานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร และ ภัทร ศรีสรพล, 2559 : 66-77) ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีอย่างต่อเนื่อง และเกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่ง Allen and Meyer (1990 : 1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ การรับรู้ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรถ้าบุคคลลาออกจากองค์กร

จะสูญเสียสิ่งที่ได้รับจากองค์กรไป และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้เข้ามาทำงานกับองค์กรแล้วรู้สึกว่าควรทำงานกับองค์กรต่อไปนั้นเป็นความถูกต้อง

องค์กรเป็นสังคมหนึ่งและความยุติธรรมเป็นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยเฉพาะสังคมในองค์กรที่บุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้น่า ความสามารถประสบการณ์ ความอดทน พยายาม ความทุ่มเท มาทำงานแลกกับผลตอบแทนต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน (ยุวดี ศิริทรัพย์, 2553) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นการรับรู้การแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างบุคคลกับองค์กรและผู้บังคับบัญชา โดยบุคคลจะเปรียบเทียบสิ่งที่ตนลงทุนไปกับองค์กรกับผลตอบแทนที่องค์กรให้กลับมามีความสมดุลหรือไม่ และนอกจากค่าตอบแทนแล้วพนักงานยังคำนึงถึงกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน เช่นกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาว่าในการแสดงออกถึงการให้เกียรติ มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึง รวมทั้งสามารถอธิบายข้อมูลหรือเหตุผลในการตัดสินใจให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน ซึ่งถ้าบุคคลรับรู้ว่าการตนเองได้รับความยุติธรรมก็จะเกิดทัศนคติที่ดีและแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมของการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กร (สุจินต์ พูลบัน, 2553) แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่าการตนไม่ได้รับความยุติธรรมก็จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ละเลยหน้าที่ และลาออกจากองค์กรไป ซึ่ง Colquitt et al (2001: 425-445) ได้กล่าวถึงรูปแบบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไว้ 3 รูปแบบ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการกำหนดผลตอบแทนหมายถึงพนักงานรับรู้ว่าการจัดสรรผลตอบแทนให้พนักงานอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับสิ่งที่พนักงานลงทุนไปกับองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการหมายถึงพนักงานรับรู้ว่าการกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน เช่น กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมยุติธรรม และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์คือการรับรู้ว่าการที่ผู้บังคับบัญชามีความสุภาพและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และยังพบว่าถ้าพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้สึกว่าองค์กรมีการประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม และปัจจัยด้านผลตอบแทนซึ่งเป็นองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรม นั้นเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและลาออกจากองค์กรได้ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาและองค์กรก่อให้เกิดพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยสร้างบุคลากรที่ดีมีความรักและผูกพันต่อองค์กร



จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจ ทำการศึกษาระดับความการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีเพื่อป้องกันปัญหาแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยเลือกบริษัทที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปีติดต่อกัน ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2554 - 2558 เนื่องจากว่าบริษัทที่ได้รับรางวัลนี้แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับพนักงานและต้องการให้พนักงานผูกพันกับองค์กร ซึ่งผลที่ได้จากงานวิจัยเล่มนี้จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งเลือกเจาะจงองค์กรที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปีติดต่อกัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 - 2558 ทั้งสิ้นจำนวน 6 องค์กร มีประชากรทั้งหมด 5,091 คน จากนั้นคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน 375 คนโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน 5% ($e = .05$) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล คือ มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับรายได้ आयुงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีคำถามเกี่ยวกับ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ โดยให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยค่อนข้างมาก	3
เห็นด้วยค่อนข้างน้อย	2
เห็นด้วยน้อย	1

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบของเนื้อหาแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเนื้อหาที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่างๆ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้วจึงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้างของเนื้อหาวิชา การใช้ภาษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม จึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาโดยในแบบสอบถาม



ที่ปรับปรุงกำหนดให้คำตอบแบบเลือกตอบ 3 คำตอบได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง และอีก 1 ช่องว่างสำหรับการแก้ไขปรับปรุง ข้อคำถาม โดยให้มีการให้คะแนน ดังนี้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่ได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

วิธีแปลผลคือ

ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับความหมายและเนื้อหาของการวิจัย โดยนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .964

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รับแก้แล้วเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อดำเนินการจัดพิมพ์และใช้เป็นแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบและประมาณค่าและนำแบบสอบถามไปทดสอบ และสอบถามความคิดเห็นก่อนนำไปใช้จริง จากนั้นจึงได้ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากคณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังองค์กรที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่

2. ส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยใช้เวลาประมาณ 15 นาทีและส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

3. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการสำรวจได้แบบสอบถามกลับคืนมา 375 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลเข้าระบบประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations : SD)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิคัล (Canonical correlation analysis) เนื่องจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร และด้วยเงื่อนไขของการวิจัยเชิงพหุ มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าต้องไม่มี ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดเดียวกัน (Collinearity) เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นจึงมีการใช้สถิติทดสอบ โดยการหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบคือ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance นั้นไม่ควรน้อยกว่า .2 ซึ่งผลการทดสอบ เป็นดังตาราง

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance

ตัวแปร	Tolerance	VIF
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X1)	.963	1.038
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X2)	.974	1.026
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (X3)	.976	1.034
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Y1)	.665	1.504
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y2)	.492	2.031
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y3)	.439	2.276

จากการผลการทดสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance พบว่าค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของทุกตัวแปรมีค่าไม่เกิน 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .2 ทุกตัว



ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	2.86	.37	ค่อนข้างมาก	2
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	2.72	.50	ค่อนข้างมาก	3
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	2.88	.47	ค่อนข้างมาก	1
รวม	2.82	.45	ค่อนข้างมาก	

จากตารางที่ 2 โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 2.88$) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.86$) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 2.72$) อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

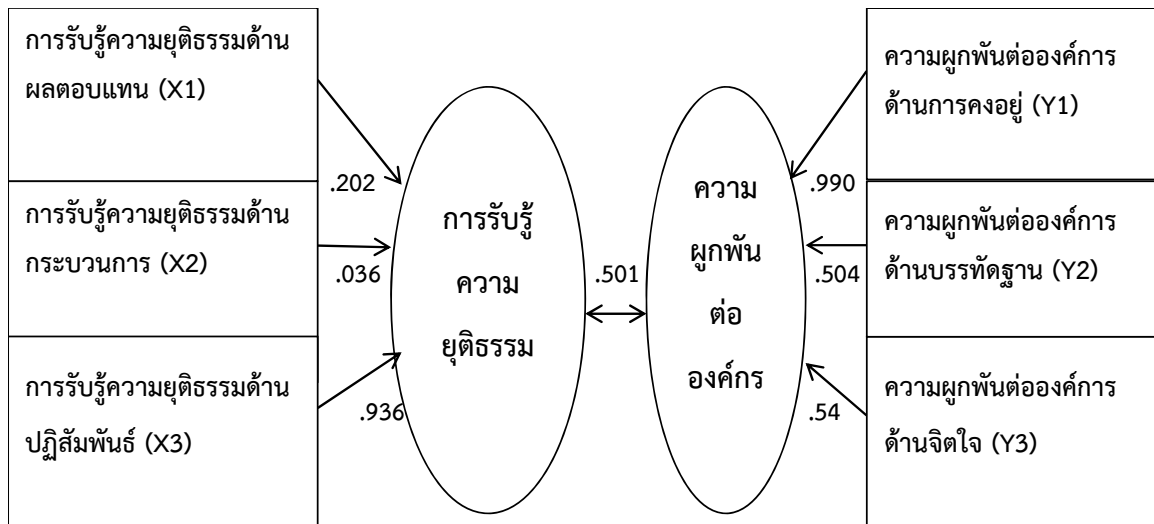
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านการคงอยู่	2.89	.55	ค่อนข้างมาก	3
ด้านบรรทัดฐาน	2.98	.42	ค่อนข้างมาก	1
ด้านจิตใจ	2.91	.48	ค่อนข้างมาก	2
รวม	2.93	.48	ค่อนข้างมาก	

จากตารางที่ 3 โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ ต้ององค์กรทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 2.98$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 2.91$) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างกลุ่มตัวแปร

eigenvalues	canonical Correlation	Chi-square	df	Sig.
.251	.501	120.786	9	.000*

จากตารางที่ 4 พบว่าการคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ และอีกกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองชุดนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวแปร ได้ร้อยละ 25.1



ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิกอลลอยในระดับสูงสุด คือ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (X3) ($r=.936$) รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X1) ($r=.202$) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X2) ($r=.036$) และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับชุดตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรถูกอธิบายได้จากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (X3) มากที่สุดร้อยละ 87.6 รองลงมา คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X1) ร้อยละ 4 และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X2) ร้อยละ 0.1

ความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิกอลลอยในระดับสูงสุด คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Y1) ($r=.990$) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y3) ($r=.545$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y2) ($r=.504$) ถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถอธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Y1) มากที่สุดร้อยละ 98 รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y3) ร้อยละ 29.7 และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y2) ร้อยละ 25.4

นอกจากนั้น ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีเกิดการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (X3) จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยการรับรู้ความยุติธรรม

ด้านผลตอบแทน (X1) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X2) จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา ซึ่งจากการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (X3) จะส่งผลมากที่สุดต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X1) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X2) ในทำนองเดียวกันก็สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Y1) ส่งผลมากที่สุดต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Y3) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y2)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์มากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชา มีสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงาน มีการปรึกษาหารือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามในข้อสงสัย และสามารถตอบข้อสงสัยที่พนักงานมีอย่างชัดเจน และหัวหน้างานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานรับทราบอย่างทันทั่วทั้งที่ รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน เนื่องมาจากองค์กรจ่ายผลตอบแทนแก่พนักงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมายให้พนักงาน และยังเหมาะสมกับหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ และลำดับสุดท้ายคือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ เนื่องมาจากการที่พนักงานรับรู้ถึงเกณฑ์ที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน เกณฑ์ที่ใช้ในการ



ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติเป็นไปโดยปราศจากความลำเอียง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุศวรรัตน์ บัวงาม (2556) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องมาจากการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการตั้งใจปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของตน และจะรู้สึกไม่ดีหากละเลยการปฏิบัติหน้าที่นั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) ที่พบว่าพยาบาลประจำการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง เพราะสำนึกในหน้าที่ของตนทำให้เกิดการตั้งใจปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลำดับสุดท้ายคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เนื่องมาจากการที่องค์กรมีการจ่ายเงินเดือนที่ดี และมีสวัสดิการที่ดีทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์จะส่งผลมากที่สุดต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับ นพดล ฤทธิโสมน และ สงวน อินทร์รักษ์ (2559: 757) ที่กล่าวว่าผู้ที่บังคับบัญชาสามารถชี้แจงหรือให้ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้ เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามในข้อสงสัยต่างๆ แจ้งข่าวสารให้รับทราบอย่างรวดเร็วตรงตามความจริง สามารถอธิบายและชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานให้พนักงานเข้าใจได้ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนได้แก่การที่พนักงานได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานปฏิบัติ และเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉรา นิยมหอม (2551) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและรายด้านคือ ด้านการรับรู้ความยุติธรรม

ในองค์กรด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากผลการศึกษาค้นพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ประกอบไปด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อแล้วพบว่า มีบางข้อที่องค์กรสามารถนำไปพิจารณาปรับใช้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเพิ่มขึ้นได้อีก คือการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การจะพัฒนาให้พนักงานเกิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการเพิ่มมากขึ้นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญคือ เรื่องความน่าเชื่อถือของกระบวนการซึ่งผู้วิจัยเสนอแนะว่า องค์กรควรใช้กระบวนการประเมินผลที่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผล มากกว่าพฤติกรรมส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานและด้านจิตใจ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อแล้วพบว่า มีบางข้อที่องค์กรสามารถนำไปพิจารณาปรับใช้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นได้อีก คือความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ การจะพัฒนาให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรทำการวางแผนสายอาชีพของพนักงานให้ชัดเจน สื่อสารให้พนักงานทราบถึงโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน และจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบถามข้อสงสัย



และมีการอธิบายข้อสงสัยนั้นได้ตรงตามความเป็นจริงและชัดเจน รวมทั้งการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และถ้ามีโอกาสองค์กรควรพัฒนาและปรับปรุงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้งสามด้านไปพร้อมกันเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเน้นศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสำนักงานเพื่อให้เห็นภาพรวมของทั้งองค์กร และนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป
2. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เท่านั้น ควรมีการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมการบริการ
3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เช่น การมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี การลาออกของพนักงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรกมล เจริญวิภาดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- นพดล ฤทธิโสม และ สงวน อินทร์รักษ์. (2559). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 9 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 757.
- บุศรารัตน์ บัวงาม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปาริชาติ หงส์เกียรติจร และ ภัทร ศรีสรवल. (2559). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 10 (ตุลาคม-ธันวาคม) : 66-77.
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช เตียวสุรัตน์กุล. (2551). สมรรถนะของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 อำเภอโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษานาคกรงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative to the organizations commitment to the organizations, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Colquitt, J. A., D. E. Conlon, M. J. Wesson, C. O. Porter, and N. K. Yee. (2001). "Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research". *Journal of applied Psychology*. 86(3) : 425-445.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins.