

อิทธิพลของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงานและการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

THE EFFECTS OF WORK HAPPINESS, EMPLOYEE VALUE PROPOSITION, AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF AUTOMOTIVE PARTS COMPANY IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI, PROVINCE

วรัฏฐา อันทาวร^{1*} และ ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์²

WARATTHA ONTHAWORN^{1*} and THITTARAT PIMPAPORN²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 373 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สมมติฐานด้วยการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน ($\beta = 0.089, p < 0.05$) การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน ($\beta = 0.402, p < 0.05$) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ($\beta = 0.274, p < 0.05$) มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ; การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน ; การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาวิทยลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, Master Student, Program in Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

² อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาวิทยลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, Lecturer, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

* Corresponding Author, Email: dreammii16@gmail.com

Received: Dec 12, 2023, Revised: Jun 6, 2024, Accepted: Jun 19, 2024

ABSTRACT

This research aims to study the influence of happiness at work. Presentation of employee values and perceptions of organizational justice on organizational commitment of employees in an automotive parts manufacturing company in Amata Nakorn Industrial Estate Chonburi Province It is quantitative research. A questionnaire was used as a tool to collect information from employees of automotive parts manufacturing companies in the industrial estate. Amata Nakorn Industry Chonburi Province, 373 people. Statistics used in data analysis include finding frequencies, percentages, means, and standard deviations. and analyze the hypotheses by testing factors influencing organizational commitment of employees in automotive parts manufacturing companies in Amata Nakorn Industrial Estate. Chonburi Province by multiple regression analysis.

The results of the study found that Happiness at work ($\beta = 0.089$, $p < 0.05$), employee value presentation ($\beta = 0.402$, $p < 0.05$), and perceptions of organizational justice ($\beta = 0.274$, $p < 0.05$) have an effect on organizational commitment of employees in automotive parts manufacturing companies. in Amata Nakorn Industrial Estate Chonburi Province Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work Happiness ; Employee Value Proposition ; Organizational Justice

บทนำ

องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีบทบาทสำคัญ ให้คงอยู่กับองค์การได้อย่าง ยืนนานและไม่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินการทางธุรกิจ (กุสุมา ศรีแย้ม.2563) ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรแสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟัน อุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่าง พุ่งเพเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากบุคลากรไม่มีความสุขจะทำให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่ เชื้อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไป ไม่ตั้งใจ หรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การในระยะยาวได้ หากบุคลากร ในองค์การไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอก

องค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ (ประสพชัย พสุนนท์. 2553)

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่ ละเอียดอ่อนและมีความท้าทายสูงในการออกแบบกลยุทธ์ภายใน องค์การให้สอดคล้องกับบริบทภายในองค์การและต้องสามารถ ทำให้บุคลากรทำงานตอบสนองผลการทำงานให้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายนอกเป็นสิ่งที่ยาก แต่มีกลยุทธ์หนึ่งที่ยอมรับคือ การนำเสนอ คุณ ค่า ของ พนักงาน (Employee Value Proposition) คือ องค์การใดต้องการที่จะได้พนักงานที่ตรงกับค่านิยมของ องค์การ หรืออาจเป็นการกำหนดค่านิยมขององค์การให้ตรงกับ ความต้องการของพนักงาน องค์การต้องสื่อสารให้มีความ เฉพาะเจาะจงไปยังพนักงานหรือบุคคลกลุ่มต้องการเพื่อจัด กับแพ็คเกจที่เหมาะสมกับการจ้างงานที่แตกต่างกันตาม สาย อาชีพ (พัชรา จันทนะสุคนธ์.2564) กล่าวโดยสรุปคือ การ นำเสนอคุณค่าของพนักงาน เป็นการประเมินที่ทำให้พนักงาน สามารถระบุช่วงของผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงระดับ ประสิทธิภาพการทำงานในขณะที่มีส่วนร่วมในการจัดการงานที่ ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง แนวคิดทั่วไปที่อยู่เบื้องหลังข้อเสนอ

คุณค่าของพนักงานคือการให้สิ่งจูงใจแก่พนักงานในการใช้ของ
กำลังและพรสวรรค์ของพวกเขาอย่างดีที่สุดในระหว่างการใช้
ให้บริการกับนายจ้าง การทำเช่นนั้นสามารถช่วยสร้าง
ผลประโยชน์จำนวนมากให้แก่ฝ่ายซึ่งสามารถรับรู้ถึงความ
พยายาม ในการให้รางวัลพนักงานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับการ
ปฏิบัติงานที่พนักงานแสดงให้เห็น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพัน
กับพนักงานที่มีค่าและเพิ่มโอกาสในการรักษาพนักงานเหล่านั้น
ในระยะยาว

จากการศึกษาพบว่า มีงานวิจัยมากมายสนับสนุนว่า
ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
Moorman (พิมลรัตน์ วงศ์ ภูษา ประกร. 2564) กล่าวคือ
เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกขึ้นว่าองค์การมีความจริงใจต่อ
บุคลากร และให้ความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกันแล้วเกิดสิ่ง
ตามมาคือ ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยความผูกพันที่
เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ต่อองค์การจะทำให้พนักงานพอใจและ
เป็นพลังขับเคลื่อนในการทำงานต่อไปโดยทุ่มเทความรู้
ความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการตรวจสอบ
การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรปฏิบัติ
เพื่อเป็นการป้องกันการสูญเสียทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ
ต่อไป

จากการศึกษาพบว่าความผูกพันในองค์การต่อองค์การ
ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำด้วยเหตุนี้เองจึงถือ
ได้ว่าความผูกพันในองค์การต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอย
ผูกมัดบุคลากรให้ทำงาน และอยู่ร่วมกับองค์การไปนาน ๆ ดังนั้น
ความผูกพันในองค์การต่อองค์การจึงมีความมั่นคงมากกว่าความ
พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความผูกพันต่อ องค์การจะค่อย ๆ
พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง เป็นแรงผลักดันและ
แรงจูงใจให้ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์การ
Porter & Steers (สุวิมล ติรภานันท์. 2550). ได้กล่าวไว้ว่า
เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะเกิดความรู้สึกเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และจะมีการแสดงออกให้เห็นถึง
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ
ผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมักจะมององค์การในทางบวกมี
ความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ขององค์การ ในองค์การใดที่พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีและมีความ
ผูกพันต่อองค์การ

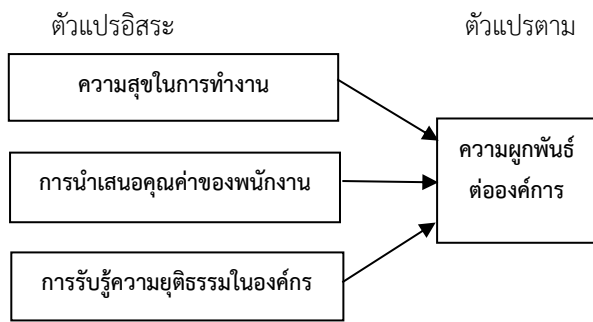
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัย
ด้านความสุขในการทำงานการนำเสนอคุณค่าของพนักงาน

และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันใน
องค์การของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เนื่องจากพนักงาน
ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่ง
ต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของบริษัท ซึ่งต้องมีทักษะความ
เชี่ยวชาญในการผลิตชิ้นส่วนที่มีความซับซ้อนและความละเอียด
สูง ดังนั้นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทจะช่วยเสริมสร้าง
ความมั่นคงและความยั่งยืนของบริษัทในระยะยาว โดยผู้วิจัยเห็น
ว่าข้อมูลและผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ
ในการนำไปกำหนดนโยบายและวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้าง
ความสุขในการทำงานการนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และความ
ผูกพันในองค์การต่อองค์การให้กับบุคลากรขององค์การ
นอกจากนั้น การศึกษาครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหัน
มาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างและปรับปรุง
ประสิทธิภาพขององค์การได้รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าการศึกษาใน
ครั้งนี้ จะมีประโยชน์อย่างแท้จริงหากสามารถนำไปใช้
เพื่อวางแผนในเชิงปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน การรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การ และความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาการนำเสนอคุณค่าของพนักงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. การนำเสนอคุณค่าของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันใน องค์การ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีบริษัทที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 6 บริษัท มีประชากรทั้งสิ้น 5,408 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรที่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Yamane 1970 (Bidisha, L. D., & Mukulesh, B. 2013 อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์. 2553) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 373 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมี ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 แบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-end Question) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะงาน ซึ่งเป็นรูปแบบคำถามที่สามารถเลือกตอบได้คำตอบเดียว และให้ตอบด้วยข้อมูลที่แท้จริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีจำนวนข้อคำถามดังนี้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำเสนอคุณค่าของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็นระดับ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายระดับความคิดเห็น นำไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของ ค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1986 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานนท์) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตาม สัดส่วนจำนวนพนักงานของแต่ละบริษัท และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่กำหนดไว้ในระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - เดือนกรกฎาคม 2566 จำนวน 373 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาและมีความถูกต้องครบถ้วนและความสมบูรณ์ จำนวน 373 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามที่ได้จากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้านสังคมศาสตร์สำหรับ Windows ซึ่งในการวิเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านการนำเสนอคุณค่าของพนักงาน ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และด้านความผูกพันในองค์กร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน เป็นการวิเคราะห์สมมติฐานด้วยการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขอสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 และส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานในสำนักงาน จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นต่อด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นลำดับแรก มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านความสำเร็จในงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการนำเสนอคุณค่าของพนักงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการนำเสนอคุณค่าของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นต่อด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เป็นลำดับแรก มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นต่อด้านกระบวนการเป็นลำดับแรก มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และด้านการแบ่งปันผลตอบแทน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นต่อด้านการคงอยู่ เป็นลำดับแรก มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และด้านบรรทัดฐาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

6. ผลการวิเคราะห์ของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.69	0.36		1.91	0.047		
X1	0.12	0.06	0.08	2.08	0.038*	0.949	1.05
X2	0.49	0.06	0.40	8.06	0.000***	0.702	1.42
X3	0.43	0.08	0.27	5.42	0.000**	0.683	1.46
R = 0.597; R ² = 0.356; Adj R ² = 0.351; F = 67.972							

หมายเหตุ: X1 = ความสุขในการทำงาน; X2 = การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และ X3 = การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

* p < 0.05, *** p < 0.001

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.597 หมายถึง ความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ร้อยละ 59.7 โดยมีค่า Adj R² เท่ากับ 0.351 หมายความว่า ความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ร้อยละ 35.1 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนายความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสุขในการทำงาน (Sig = 0.038) ด้านการนำเสนอคุณค่าของพนักงาน (Sig = 0.000) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Sig = 0.000)

การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) มีค่าเท่ากับ 1.054 – 1.465 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 และค่าความคงทนต่อการยอมรับ (Tolerance) มีค่าเท่ากับ 0.683 – 0.949 ซึ่งมีความมากกว่า 0.100 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้าน Multicollinearity

ดังนั้น จากผลการทดสอบข้อตกลงข้างต้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม

อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปอภิปราย ได้ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุสุมา ศรีแย้ม ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเจนเนอราชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าป่งหนึ่งในเขตภาคตะวันตก โดยผลการวิจัยพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Malek และ Abdulmajeed. 2023 ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงาน: บทบาทการเป็นตัวกลางของความพึงพอใจในงานและความผูกพันทางอารมณ์ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันทางอารมณ์ในองค์กรของครูในโรงเรียนรัฐบาล ประเทศซาอุดีอาระเบีย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า การนำเสนอคุณค่าของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ถ้ามีการนำเสนอคุณค่าของพนักงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา จันทะสุคนธ์ ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมี

อิทธิพล ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ihsan-Ali และ Abbas-Mohammed. 1993 ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการเป็นตัวกลางของชื่อเสียงองค์กรในการส่งเสริมผลกระทบของการนำเสนอคุณค่าของพนักงานต่อความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การนำเสนอคุณค่าของพนักงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 การนำเสนอคุณค่าของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ถ้าพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลรัตน์ วงศ์ญาประกร^[12] ได้ศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กรที่มีต่อความผูกพันในองค์กรขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในเขต กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน และความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sbeira, W. H. (2024). ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับความไว้วางใจต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทิชรีน ประเทศฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรกับความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ถ้าบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น ควรมีการเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยการส่งเสริมให้หัวหน้างาน และพนักงานทุกคนในองค์กรช่วยเหลือและความร่วมมือกันในการทำงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ โดยเฉพาะหัวหน้างานต้องความไว้วางใจลูกน้อง มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ และองค์กรต้องมีการปลูกฝังให้พนักงานในองค์กรทุกคนมีความภูมิใจในอาชีพของตนเองและส่งต่อความภูมิใจนี้ไปยังครอบครัวและบุคคลอื่น ๆ

2. ถ้าบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น ควรมีการเพิ่มการนำเสนอคุณค่าของพนักงาน โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยหัวหน้างานจะต้องให้โอกาสพนักงานทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้โอกาสในการแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างเต็มที่ในขอบเขตที่รับผิดชอบ รวมถึงองค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างสบายใจ

มีความรู้สึกดีต่อองค์กร และมีแนวทางให้พนักงานได้วางแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง

3. ถ้าบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น ควรมีการเพิ่มการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยการกำหนดเรื่องของผลตอบแทนจากการทำงานและผลตอบแทนด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม มีการกำหนดกระบวนการในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน มีการบันทึกและลงนามเป็นหลักฐานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม หัวหน้างานต้องแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทุกคนได้รับทราบอย่างชัดเจน และองค์กรต้องส่งเสริมให้หัวหน้างานให้ความสนใจและช่วยเหลือพนักงานในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและความเป็นกันเองจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทุกคน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เท่านั้น ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปหรือสำหรับผู้สนใจ ควรมีการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรม อื่น ๆ เพื่อที่จะได้สามารถเปรียบเทียบอิทธิพลของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แต่ละอุตสาหกรรมได้

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปหรือสำหรับผู้สนใจ ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เพราะอาจจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าป่งหนึ่งในเขตภาคตะวันตก. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [2] ประสพชัย พสุนนท์. (2553). ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 27(1), 144-163.



- [3] พัชรา จันทนะสุนทร. (2564). อิทธิพลของการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [4] พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร. (2564). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีต่อ ความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [5] สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] Bidisha, L. D., & Mukulesh, B. (2013) Employee Retention: A Review of Literature. *Journal of Business and Management*, 14, 8-16.
- [7] Malek, B. E., Abdulmajeed, A. (2023). Perceived Manager's Emotional Intelligence and Happiness at Work: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Organizacija*, 56(1), 18-31.
- [8] Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. 36(3), 527 – 556.
- [9] Sbeira, W. H. (2024). The Relationship between Organizational Justice and Trust to Organizational Commitment of The Nursing Staff. *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies*, 43(5), 2021