

การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานโรกลึงโลหะ
แห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES AT A LATHE MILL IN BANGPHLI DISRICT,
SAMUTPAKARN PROVINCE

เพ็ญผกา บุตยพรรณ¹ และ จิราพร ระโหฐาน¹

Penpaka Buttayapan¹ and Jiraporn Rahothan¹

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

penpaka.by@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงาน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานธุรกิจโรกลึงแห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติพรรณนาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง 2) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม ตำแหน่งงานและรายได้ที่ได้รับแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research are 1) to study the level of employees' organizational commitment, 2) to the level of employees' perception of justice in organization, 3) to compare employees' organizational commitment classified by personal factors and 4) to study the effect perception of justice in organization toward the organizational commitment of employees. The sample group for this research was 125 employees at a lathe mill in Bangphli, Samutpakam province. The instrument for data collection was questionnaire divided into 3 parts: personal data, perception of organizational justice, and organization commitment. The statistics employed for data analysis was percentage, average, standard deviation, t-test, ANOVA and applying multiple regression analysis. The research results revealed 1) Employees' commitment to organization was in high level, 2) Employees' overall perception of justice was in high level, 3) Employees with different, level of position and income had different organizational commitment with a statistical significant level of 0.05, and 4) Recognition of justice in the compensation organization, procedural justice, and interactional justice had effect toward organizational commitment of employee at statistical significance level of 0.05

Keywords: Perception of Organizational Justice, Justice, the Organization Commitment

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ถูกขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ตั้งเป้าพาประเทศไทยสู่ 4.0 เปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงแบบความมั่นคง นโยบายประเทศไทย 4.0 มีความสำคัญต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทย การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่ได้กำหนดไว้นั้น เกิดจากการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักในการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ 4'Ms คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ (Material) และวิธีการบริหารจัดการที่ดี (Management) ซึ่งต้องยอมรับว่าทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นหัวใจหลักของการบริหารองค์กร คือ “คน” เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับมนุษย์ การจัดคนให้เหมาะสมกับงานหรือการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง (กองทิพย์ และ ปุ่มกิ่ง, 2542)

การจูงใจเป็นหน้าที่หนึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ และส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน การที่องค์กรจะรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ เหล่านั้นไว้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป นอกจากปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ในด้านของผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการปฏิสัมพันธ์ เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมเป็นการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร (Cohen & Fink, 2001)

ธุรกิจโรงกลึงนับเป็นกิจการที่สามารถพบเห็นได้ทั่วไปในแต่ละภูมิภาคของไทย โดยตามรายงานของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าพบว่า (ข้อมูล ณ 24 ตุลาคม 2559) จำนวนผู้ประกอบการที่จดทะเบียนการค้ากับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในหมวดการกลึง กัด ไส้โลหะ และการปรับสภาพ และการเคลื่อนโลหะ การกัดกลึงขึ้นรูป ที่ยังมีสถานภาพคงอยู่ในปัจจุบันมีอยู่ด้วยกัน 2,500 ราย และมีรายได้รวมกัน 40,000 - 50,000 ล้านบาท โดยโรงกลึง

ส่วนมากตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่เป็นแหล่งโรงงานอุตสาหกรรมอย่างในจังหวัดสมุทรปราการ กรุงเทพฯ ชลบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร ระยอง และอยุธยา แต่ทั้งนี้โรงกลึงที่มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ดีและทันสมัยยังเป็นเพียงส่วนน้อยในปัจจุบัน เพราะต้องใช้เงินลงทุนสูง ส่งผลให้โรงกลึงส่วนใหญ่ในไทยยังคงเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่ใช้แรงงานฝีมือ และเทคโนโลยีไม่สูงมากนัก (ธนาคารกสิกรไทย, 2559) และเมืองการค้าแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจโรงกลึงที่ประกอบกิจการมาเป็นเวลามากกว่า 20 ปี ตั้งอยู่ที่อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีพนักงาน 181 คน เป็นโรงกลึงที่ผลิตชิ้นส่วน โลหะ ทองเหลือง ให้กับอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศในนิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี ผลิตโดยเครื่องจักรกล CNC โดยเป็นเครื่องจักรมือสองจากประเทศญี่ปุ่น และได้หวั่น ทำให้ต้องอาศัยทักษะจากแรงงานฝีมือที่มีความเชี่ยวชาญด้วยประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ในการรับงานผลิตตามแบบจากลูกค้า ในรูปแบบของ Original Design Manufacturing (ODM) จะพบว่า องค์กรจะต้องพึ่งพาแรงงานฝีมือในการผลิต และในระยะเวลา 1-2 ปี ที่ผ่านมา กิจการประสบปัญหาการหมุนเวียนของแรงงานฝีมือ ส่งผลถึงความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ซึ่งกระทบกับการผลิตไม่ได้ตามการสั่งซื้อของลูกค้า ส่งงานล่าช้า ทำให้ความน่าเชื่อถือของกิจการลดลง ลูกค้าขาดความเชื่อมั่นในการสั่งซื้อครั้งต่อ ๆ ไป ทำให้กระทบกับรายได้ของกิจการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนอกจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างแล้ว การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของการทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงกลึงโลหะแห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรม
 ในองค์กรที่มีต่อความผูกพันในองค์กร
สมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ
 ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
 และรายได้ที่ได้รับ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันใน
 องค์กร ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มี
 ผลต่อความผูกพันในองค์กร

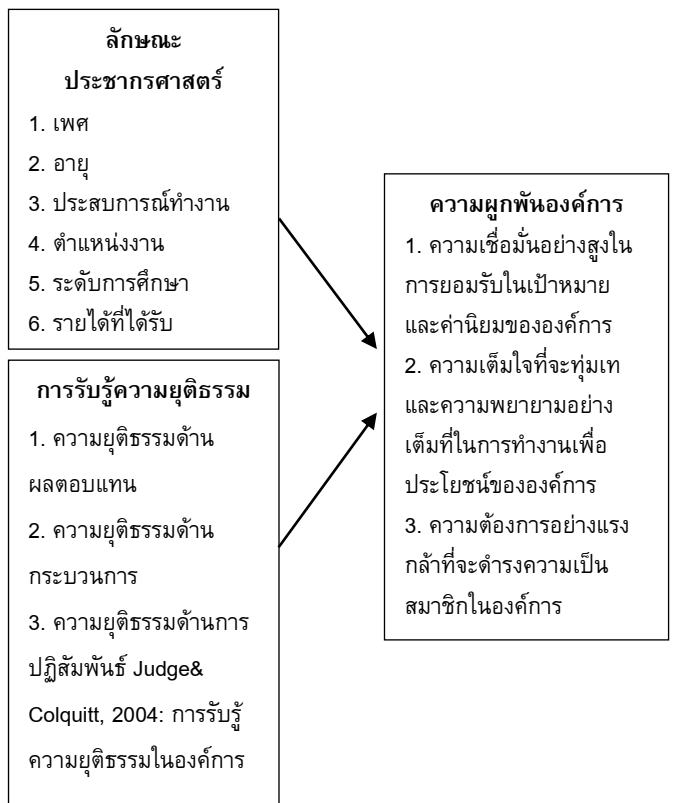
เอกสารที่เกี่ยวข้อง

นवलพรรณ เอกเจริญและ สุทธิ แซ่ลิ่ม (2557)
 ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
 ผูกพันองค์กรของพนักงานระดับแรงงานใน
 อุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ เขตจังหวัด
 สมุทรปราการ จำนวน 356 คน ด้วยแบบสอบถาม สถิติ
 ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วย t-test และ ANOVA
 กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะเปรียบเทียบเป็น
 รายคู่ด้วย Scheffe's ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบ
 แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง
 36-45 ปี การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีรายได้
 ระหว่าง 9,001-10,000 บาท เป็นแรงงานฝีมือ มีอายุ
 การทำงานมากกว่า 10 ปี ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 องค์กรมากที่สุด คือ ลักษณะส่วนบุคคล ผู้บัญชาการ
 และผู้บริหาร ผลการวิจัยเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับแรงงานใน
 อุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ พบว่า ด้านเพศ
 ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม
 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน
 ด้านรายได้และด้านอายุงาน โดยภาพรวมมีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพียงขวัญ ติยะชนะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการ
 รับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
 พนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)
 สาขาลำปาง กลุ่มประชากรคือ พนักงานบริษัทสยาม
 โกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง จำนวน219
 คน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือคือ แบบสอบถาม
 โดยใช้สถิติพรรณนาในการแจกแจงค่าความถี่ร้อยละ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน
 วิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ จากผลการวิจัย
 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิต
 และแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุก
 ปัจจัย โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผล
 ต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจใน
 การทำงาน และด้านการรับรู้ความยุติธรรม ซึ่งสนับสนุน
 ตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1) ประชากร คือ พนักงานของโรงกลึงโลหะแห่ง
 หนึ่ง ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน
 รวม 181 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยได้กำหนดวิธีการสุ่ม
 ตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาร์โยยามาเน กำหนด
 ขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 125
 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม
 (questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวม
 ข้อมูล โดยสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

- ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ได้รับ มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน มีจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีจำนวน 20 ข้อ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ($IOC \geq 0.5$) ให้ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha) วิธีนี้เป็นการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ในแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2) สถิติเชิงอนุมานใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ในการทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test

3) สถิติเชิงอนุมานใช้ในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว คือ one way analysis of variance (ANOVA)

4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายค่าความถี่ของข้อมูล และสถิติเชิงอนุมานอธิบายสมมติฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สถิติเชิงพรรณนา ส่วนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงกลึงโลหะ

ตารางที่ 1 ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	57	45.60
หญิง	68	54.40
รวม	125	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	23	18.40
25-35 ปี	65	52.00
36 ปีขึ้นไป	37	29.60
รวม	125	100.00
3. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	75	60.00
5 ปี ถึง 10 ปี	36	28.80
มากกว่า 10 ปี	14	11.20
รวม	125	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	109	87.20
ปริญญาตรี/ สูงกว่าปริญญาตรี	19	12.80
รวม	125	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	110	88.00
ฝ่ายบริหาร/สำนักงาน	15	12.00
รวม	125	100.00
6. รายได้ที่ได้รับ		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48	38.40
10,000 - 15,000 บาท	54	43.20
15,001 - 20,000 บาท	23	18.40
รวม	125	100.00

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิจัยด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.20 ส่วนใหญ่อยู่ตำแหน่งงาน ฝ่ายผลิต/โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 88.00 และมีรายได้โดยเฉลี่ยระหว่าง 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.20

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	n = 125		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	3.97	.52	มาก	1
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	3.82	.59	มาก	2
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.75	.66	มาก	3
รวม	3.85	.50	มาก	

ตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.82$) และด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 125		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.96	.43	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อองค์กร	4.03	.45	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.90	.47	มาก	3
รวม	3.96	.40	มาก	

ตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.96$) และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความผูกพันองค์กร	
	F/t	P
1. เพศ (T-Test)	-1.66	0.10
2. อายุ (F-Test)	1.16	0.32
3. ประสบการณ์ทำงาน (F-Test)	1.59	0.21
4. ระดับการศึกษา (T-Test)	-1.35	0.18
5. ตำแหน่งงาน (T-Test)	-1.80	0.07
6. รายได้ที่ได้รับ (F-Test)	3.54*	0.03

* $p < .05$

ตารางที่ 4 พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่ด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานโดยรวมของพนักงานต่างก็มีผลต่อความผูกพันองค์กรไม่ต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในลักษณะด้านตำแหน่งงานพบว่า พนักงานฝ่ายบริหาร/สำนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร

และเมื่อพิจารณารายได้ที่ได้รับรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ที่ได้รับต่ำกว่า 15,000 บาท มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยด้านความยุติธรรม	B	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	P
1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	0.24	0.30	1	4.37*	0.00
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	0.19	0.28	3	3.08*	0.00
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์	0.21	0.35	2	4.20*	0.00

multiple correlation, $R = 0.78$
 $R^2 = 0.60$

* $p < .05$

ตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 60.0 ส่วนอีกร้อยละ 40.0 มาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้

เมื่อพิจารณารายด้านเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงาน สามารถพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ($\beta=0.30$) เป็นลำดับที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\beta =0.35$) เป็นลำดับที่ 2 และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ($\beta=0.28$) เป็นลำดับที่ 3

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานโรงกลิ้งโลหะ แห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.4 พนักงานส่วนใหญ่โดยเฉลี่ยมีอายุระหว่าง 25–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 พนักงานส่วนใหญ่โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.00 ส่วนใหญ่โดยเฉลี่ยมีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.20 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานโรงกลิ้งโลหะ แห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงกลิ้งโลหะ แห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงกลิ้งโลหะ แห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าตำแหน่งงานฝ่ายบริหาร/สำนักงาน

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป ทั้งในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงกลิ้งโลหะ ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงกลิ้งโลหะแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ได้รับ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตำแหน่งงานและรายได้ที่ได้รับ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม เพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานใน ฝ่ายบริหาร/สำนักงาน ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น จึงมีแนวโน้มต่อความผูกพันองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในฝ่ายผลิต/โรงงาน ที่ได้รับรายได้ในเกณฑ์ขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด อาจมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเพราะหากไปทำงานที่องค์กรอื่นก็ได้ค่าแรงเท่ากัน และปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นวลพรรณ เอกเจริญและสุทธิ แซ่ลิ้ม (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยว่า ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนได้รายได้และด้านอายุงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงกลิ้งโลหะ แห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญ ($r=.235, p<0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีดุลยภาพของอดัมส์ (Adam, 1996 quoted in Greenberg, 1990, pp. 400-401) ที่กล่าวไว้ว่า หากสัดส่วนระหว่างผลตอบแทนที่รับจากการทำงาน กับความพยายามที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปกับงานนั้น ๆ กับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับจากการทำงาน กับความพยายามที่ผู้อื่นได้ลงทุนลงแรงไปในงานนั้นๆ สัดส่วนที่เท่ากันจะก่อให้เกิดภาวะดุลยภาพ และทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งเมื่อทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ก็จะอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของการทำงานที่มีนัยสำคัญ ($r=.190, p<0.05$) ซึ่งแนวคิดของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการนั้น (Sheppard, Lewicki & Minton, 1992, pp. 31) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าบุคคลจะพิจารณาถึงขั้นตอน และกระบวนการในการประเมินผลวิธีการกำหนดผลตอบแทน เพราะถือเป็นจุดเริ่มของผลตอบแทนที่บุคคลนั้น ๆ จะได้รับหากว่ากระบวนการมีความยุติธรรม ย่อมนำมาซึ่งผลการประเมินที่ยุติธรรม และผลสุดท้ายบุคคลก็จะได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเช่นกัน ดังนั้นเมื่อพนักงานในองค์กรเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการให้ผลตอบแทนขององค์กร พนักงานจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของการทำงานที่มีนัยสำคัญ ($r=.211, p<0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Colquitt et al, 2001, pp. 425-445) ที่รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมจำนวน 183 เรื่อง โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานขององค์กรได้รับการปฏิบัติของหัวหน้างานที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำกัน อาจทำให้พนักงานเกิดความเชื่อว่าภายใต้ข้อกำหนดการพิจารณาเกี่ยวกับผลตอบแทนเป็นไปตามแบบแผนเดียวกัน การพิจารณาผลตอบแทนจะเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยปราศจากอคติ ดังนั้นพนักงานย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญขวัญ ติยะยานะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการรับรู้ความยุติธรรม ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่ทำตำแหน่งงานฝ่ายบริหาร/สำนักงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานตำแหน่งฝ่ายผลิต/โรงงาน ดังนั้นองค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนได้รับมอบหมายมีคุณค่า เป็นพันธกิจหนึ่งที่สำคัญขององค์กรที่จะทำให้องค์กรเดินไปสู่เป้าหมาย อาจมีการจัดกิจกรรมประกาศความสำเร็จและให้รางวัลประจำเดือน หรือรายไตรมาส สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายมีคุณค่า มีความสำคัญกับองค์กร เกิดความรักในงานและผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากพนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,000 ขึ้นไป ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ด้านอาชีพและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ปรับเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ ทำให้เกิดความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้องค์กรจะต้องปรับปรุง สร้างมาตรฐานเพื่อเป็นองค์กรที่มีความสามารถสูงได้รับการยอมรับจากองค์กรอื่นๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ ภูมิใจในงานที่ทำ เพื่อเป็นการรักษาพนักงานไว้ให้คงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดผลตอบแทนในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กร หรือที่เรียกว่า การตีราคางานต้องอาศัยการพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน การประเมินความยากง่าย ความซับซ้อนของงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน เพิ่มการรับรู้ความเป็นธรรมระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ องค์กรการควรมีการปรับกระบวนการของหัวหน้างาน ในการดำเนินกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินมีความถูกต้อง แม่นยำ โดยปราศจากอคติ และผู้บริหารควรให้ความชัดเจนในโครงสร้างฐานเงินเดือน การปรับเลื่อนตำแหน่งและสายอาชีพ เพื่อเพิ่มการรับรู้ความยุติธรรมให้แก่พนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการสื่อสารกับพนักงานด้านกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนว่ามีการใช้หลักเกณฑ์ใดบ้างในการพิจารณา ให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานจะได้เข้าใจถึงที่มาของค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นการสร้างการรับรู้ความยุติธรรมมากยิ่งขึ้น และองค์กรควรเพิ่มการสร้างปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งต่อหัวหน้างานต่อเพื่อนร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ที่เพิ่มอิสระในการทำงานให้แก่พนักงาน และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

6. ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาพบว่าด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักในการจัดการที่ดี มีการตอบสนองความต้องการเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้ตัดสินใจถูกต้องในการเข้ามาทำงานในองค์กร การทำให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในการที่เข้ามาทำงานให้กับองค์กร ทำให้เห็นว่าผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กรนั้นดีกว่าองค์กรอื่นหรือองค์กรที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดความคิดที่จะลาออกของพนักงานหรือมองว่าองค์กรอื่นนั้นดีกว่า ซึ่งหากผู้บริหารทำให้พนักงานรู้สึก

ผูกพันต่อองค์กรได้ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานเพื่อองค์กรตลอดไป อีกทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานเดิมที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในด้านการลดต้นทุนการหาพนักงานใหม่ ด้านการฝึกอบรม การเรียนรู้งานของพนักงานใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาที่มีคุณค่า ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดจนช่วยเหลือไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษานี้ครั้งนี้ด้วยความห่วงใย ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสำเร็จลงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ที่ได้ให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ตลอดจนเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือรวมถึงผู้เขียนตำราและเอกสารบทความต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาอ้างอิงในการศึกษานี้ครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานโรงกลั่นโลหะบริษัทแห่งหนึ่ง ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการทำแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวในพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้ทั้งความรัก ความห่วงใย และความปรารถนาดีต่อผู้วิจัยตลอดจนเพื่อนนักศึกษาทุกคนที่คอยช่วยเหลือในการทำวิจัย ห่วงใยและให้กำลังใจต่อผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี ที่เป็นสถานที่ที่ให้ผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ได้เรียนรู้ชีวิตในสังคม และได้เปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ทางการศึกษา โดยผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ หากผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

ปราณี กองทิพย์, และ มังกร ปุ่มกิ่ง. (2542). **หลักการ
จัดการ**. กรุงเทพฯ: พัฒนาการ.

Cohen, A.R., & Fink, S.L. (2001). **Effective
Behavior in Organizations Cases
Concepts and Student Experiences**.
Singapore: McGraw-Hill.

Adams, G.A. King, L.A. & King, D.W. (1996)
Relationships of Job and Family
Involvement, Family Social Support, and
Work-Family Conflict with Job and Life
Satisfaction. **Journal of Applied
Psychology**, (81), pp.411-420

Sheppard, B.H.; Lewicki, R.J. & Minton, R.W.
(1992). **Organizational Justice**. United
State of America: Macmillan.

Greenberg, Jerald. (1990). Organizational Justice:
Yesterday, Today, and Tomorrow. **Journal
of Management**, (16), pp. 399-432

นวลพรรณ เอกเจริญ, และ สุทธิ แซ่ลิ่ม. (2557).
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงานระดับแรงงานใน
อุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ เขตจังหวัด
สมุทรปราการ. **วารสารสถานการณ์
ตลาดแรงงานปี 2555** (91), 51-56.

เพียงขวัญ ต๊ะยานะ. (2558). การรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการ
ทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามโกล
บอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขา
การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
ธนาคารกสิกรไทย. (2559). ธุรกิจโรงกลึงปรับให้ทันสมัย
การเติบโต <http://www.kasikornbank.com>:
เรียกใช้เมื่อ 8 สิงหาคม 2560