

การรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผล  
ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
กรณีศึกษา อุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์  
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The Perception of Justice and the Quality of Work Life  
as Related to the Organizational Commitment of  
Employees: A Case Study of the Motorcycle Industry  
in Bangkok and the Metropolitan Region

สกุลทิพย์ อินทร์พิทักษ์ (Sakultip Inthapitak)<sup>1</sup>  
ฐิติมา ไชยะกุล (Thitima Chaiyakul)<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การรับรู้ความยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากิจการอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

<sup>2</sup>อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

## Abstract

The objectives were to study the influence of perceptions of organizational justice and the quality of the work life as related to the organizational commitment of the employees working in the Motorcycle Industry in Bangkok and the Metropolitan Region. The data was collected from 416 samples. The statistics, which were used, consisted of percentages, means, and multiple regression analysis. The results revealed the following: 1) the perception of justice had had a positive influence on organizational commitment with a level of statistical significance at 0.05; 2) the quality of work life had a positive influence on organizational commitment with a level of statistical significance at 0.05; and 3) the perception of justice and the quality of work life had shown a positive influence on organizational commitment with a level of statistical significance at 0.05.

**Keywords :** Perception of Justice, Quality of Working Life, Organization Commitment

## บทนำ

ในปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง (Ban, 2018) แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อมนุษย์ในการดำเนินชีวิต จึงทำให้มนุษย์และองค์กรมีการปรับปรุง และพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ในปัจจุบันและบุคลากรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับทุกองค์กร โดยพนักงานทุกระดับจะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรทั้งสิ้น (จรัส ตันตระกูล, 2551) ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรที่มีค่า จึงควรที่จะรักษาให้อยู่กับองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์การ (Schultz and Schultz, 2001) บุคคลที่รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมจะทำให้บุคคลเกิดการพยายามแก้ไขความยุติธรรมที่ได้รับ

โดยการทำความเข้าใจต่องค์การ ทำความเสียหายต่อตนเองหรือการลาออก จากองค์การ เป็นต้น ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้ บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกพอใจต่องาน ซึ่งมีความสำคัญต่องค์การมากและยังแสดงให้เห็นถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่องค์การ (พงษ์เทพ เกษะต้วน, 2555) เพราะหากพนักงานได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดีย่อมจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในการทำงานและการเพิ่มผลผลิต หากพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นก็ หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานย่อมลดลงด้วยเช่นกัน โดยความผูกพัน ต่องค์การเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เชื่อมโยงองค์การกับพนักงานไว้ด้วยกัน ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ มีความภาคภูมิใจ มีการยอมรับเป้าหมาย ดั่งนั้นองค์การควรให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี ต่องค์การในระยะยาว หากพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากชีวิต การทำงานแล้วก็จะย่อมจะเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองได้รับนั้นเป็นความยุติธรรม

อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้แก่ ประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถจักรยานยนต์ที่สำคัญ อันดับ 5 ของโลกรองจากจีน อินเดีย อินโดนีเซีย และเวียดนาม พัฒนาการของ อุตสาหกรรมการผลิตรถจักรยานยนต์ในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่ปี 2510 โดยในช่วง แรกเป็นการนำเข้าชิ้นส่วนครบชุดสมบูรณ์มาประกอบเป็นจักรยานยนต์สำเร็จรูป โดยจำหน่ายในประเทศเป็นหลัก ต่อมามีการส่งเสริมการผลิตรถจักรยานยนต์และ ชิ้นส่วนภายในประเทศเพื่อทดแทนการนำเข้ารถจักรยานยนต์สำเร็จรูปและการนำ เข้าชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ โดยมีการกำหนดสัดส่วนการใช้ชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ ที่ผลิตภายในประเทศ รวมทั้งมีการส่งเสริมการลงทุนผลิตรถจักรยานยนต์ทำให้ อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ในประเทศไทย และผู้ประกอบการในประเทศไทยได้ พัฒนาการผลิตอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีการส่งออกรถจักรยานยนต์ กลับไปจำหน่ายในประเทศญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น โดยในปี 2559 ประเทศญี่ปุ่นนำเข้า รถจักรยานยนต์จากประเทศไทยร้อยละ 12.6 ของมูลค่านำเข้ารถจักรยานยนต์ ทั้งหมดเมื่อเทียบกับปี 2549 มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 2.2 ในปี 2559 มีโรงงานผลิตรถ จักรยานยนต์ในประเทศไทยจำนวน 10 แห่ง ที่ผลิตรถจักรยานยนต์ทั้งสิ้น 12 แปรนต์ กำลังการผลิตราว 3.5 ล้านคันต่อปี (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2560)

ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีส่วนแบ่งการตลาดสูงสุด โดย Honda มีส่วนแบ่งการตลาดร้อยละ 78.6 ของปริมาณการจำหน่ายรถจักรยานยนต์ในประเทศทั้งหมด รองลงมา คือ Yamaha มีส่วนแบ่งการตลาดร้อยละ 14.1 (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2560) อีกทั้งอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์ยังเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานคนเป็นส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงาน และเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับแรงงานในประเทศเป็นจำนวนมาก โดยผู้วิจัยจะนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพการทำงาน ตลอดจนพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต และกระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และไม่ต้องการละทิ้งจากองค์กรไป (Allen and Mayer, 1990)

**การรับรู้ความยุติธรรม** หมายถึง การรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับพนักงาน การพิจารณาการให้ผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ และ

การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม โดย Folger and Cropanzano (1998) แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมต่อผลตอบแทนที่ได้รับของแต่ละบุคคล โดยบุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) การที่บุคคลรับรู้ว่าการบวนการ วิธีการ กลไกต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม

3. ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม

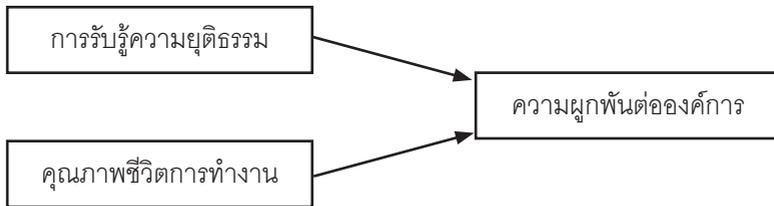
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมมีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมโดยอ้างอิงตามแนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998) โดยนำมาดัดแปลงข้อความให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ทำการวิจัย มีนักวิจัยนำงานไปใช้อย่างแพร่หลายและเป็นแนวคิดเกี่ยวกับระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยในการตัดสินใจเรื่องการแบ่งปันผลตอบแทนของพนักงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่ของพนักงาน การปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนทางสังคม บทลงโทษในกรณีที่ทำความผิด ซึ่งเป็นบรรทัดฐานขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติ จึงมีความเหมาะสมสอดคล้องกับองค์การที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ ซึ่งภายในองค์กรก็มีระบบที่ช่วยพัฒนาในสิ่งนี้เช่นเดียวกัน โดย ไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2548); อัจฉรา เนียมหอม (2551); McFarlin and Sweeny, (1992); Cohen-Charash and Spector, (2001) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ผลรวมของความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ได้รับประสบการณ์จากการทำงาน โดย Walton (1974) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ ตำแหน่งงานและนโยบายของบริษัทและกฎหมายแรงงาน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ในสถานที่ปฏิบัติงานจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีความเสี่ยงภัยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยทั้งต่อร่างกายและจิตใจ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตัวพนักงานรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้ายตำแหน่งงานตามโอกาสและความเหมาะสม
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ
5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) คือ การให้พนักงานทุกคนมีการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ การที่บุคคลควรมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ การดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์จะมีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว บุคคลควรได้รับความสมดุล
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยอ้างอิงตามแนวคิดของ Walton (1974) ที่เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการที่องค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน โดย พิสิฐฐ วงศ์นากนกร (2549); วรวรรณ บุญล้อม (2551); สุทธิ เดชะตา (2551) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 6,579 คน ได้แก่ 1) บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จำนวน 3,373 คน 2) บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด จำนวน 3,073 คน 3) บริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด จำนวน 69 คน 4) บริษัท จีพี มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 64 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ด้วยการกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ 378 คน และได้สำรวจแบบสอบถามที่อาจเกิดความคลาดเคลื่อนไม่สมบูรณ์ไว้ร้อยละ 10 เท่ากับ 38 คน จึงทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 416 ชุด โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างไม่ใช้หลักความน่าจะเป็นแบบบังเอิญ เมื่อพบประชากรที่เป็นตัวอย่างก็จะทำการเก็บแบบสอบถามให้ได้ตามที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรม 3) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) แบบสอบถามความผูกพันที่มีต่อองค์กร

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามให้ตรงและครอบคลุมกับสิ่งที่จะศึกษาและนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาเป็นรายตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม เท่ากับ 0.91 คุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.92 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ในการยอมรับ IOC > 0.5 จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่น โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยพิจารณาเป็นรายตัวแปรการรับรู้

ความยุติธรรม เท่ากับ 0.89 คุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.83 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.80 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ในการยอมรับ Cronbach's Alpha > 0.7

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เนื่องจากเป็นวิธีที่มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยจะทำการทดสอบตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสมการไปแล้วทุกครั้งที่มีการนำตัวแปรเข้าไปในสมการว่ามีผลกระทบต่อตัวแปรบางตัวที่อยู่ในสมการก่อนหน้าหรือไม่ โดยตัวแปรที่อยู่ก่อนสามารถถูกขจัดออกจากสมการได้หากพบว่าไม่มีความสำคัญในการพยากรณ์ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554) ซึ่งวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter ไม่ได้ทดสอบในส่วนนี้

### ผลการวิจัย

จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ แสดงในตารางที่ 1

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระจะต้องเป็นอิสระต่อกัน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกิน 0.75 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ด้านคุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน ต้องเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin – Watson โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-

Watson (Stanford University., 2019) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 1.514 - 1.636 แสดงว่ามีค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน และ การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 1.613 – 2.707 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 และค่าความคงทนต่อการยอมรับ (Tolerance) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.369 – 0.620 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.100 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้าน Multicollinearity (Black, 2006)

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่  $R = 0.698$  นอกจากนี้การรับรู้ความยุติธรรมสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 48.4 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ  $\pm 0.356$  สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 1.412 (\text{ค่าคงที่}) + 0.250^{\circ} (\text{การรับรู้ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทน}) + 0.188^{\circ} (\text{การรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ}) + 0.125^{\circ} (\text{การรับรู้ความยุติธรรม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน})$$

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่  $R = 0.823$  นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 67.5 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ  $\pm 0.283$  สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร =  $0.712$  (ค่าคงที่) +  $0.141^*$  (คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล) +  $0.227^*$  (คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว) +  $0.070^*$  (คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรด้านประชาธิปไตยในองค์กร) +  $0.303^*$  (คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม)

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่  $R = 0.835$  นอกจากนี้การรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 69.3 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ  $\pm 0.275$  สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม =  $0.655$  (ค่าคงที่) +  $0.074^*$  (การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน) +  $0.081^*$  (การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ) +  $0.120^*$  (คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล) +  $0.208^*$  (คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว) +  $0.071^*$  (คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร) +  $0.264^*$  (คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม)

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ พบว่า ยอมรับสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามแนวคิด

ของ Folger and Cropanzano (1998) การรับรู้ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาและองค์การก่อให้เกิดพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างบุคลากรที่ดีมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่ได้ทำการศึกษาในลักษณะคล้ายกัน เช่น McFarlin and Sweeny, (1992); Cohen-Charash and Spector, (2001) และ Masterson, (2001)

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์การ และการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามแนวคิดของ Walton (1974) ที่ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและเกิดความรู้สึกรักทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรจะต้องจัดสรรปริมาณงาน และเวลาในการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้เวลากับครอบครัวการทำภารกิจส่วนตัว เป็นต้น ด้านประชาธิปไตยในองค์การ องค์กรควรเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม องค์กรควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรม

เพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐฐ วงศ์นากนกร (2549); วรวรรณ บุญล้อม (2551); สุทธิณี เตชะตะตา (2551) ได้ยืนยันว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ที่ศึกษาการสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่น ๆ ที่ได้ทำการศึกษาในลักษณะคล้ายกัน เช่น Wilson and Laschinger (1994); Mohammad (2013) และ เจริญรา จินบุญมี (2555)

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามแนวคิดของ Folger and Cropanzano และ (1998) Walton (1974) ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว หากพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากชีวิตการทำงานแล้วก็จะย่อมจะเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองได้รับนั้นเป็นความยุติธรรม และท้ายที่สุดก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

1. องค์การควรหาวิธีการและแนวทางในการที่จะเพิ่มทั้งระดับการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนที่มีอยู่ในระดับสูง องค์การอาจใช้ประโยชน์จากด้านนี้ เช่น มีการจัดประชุมชี้แจงหรือการจัดรายงานที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือให้ประโยชน์แก่อีกกลุ่มอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน นอกจากนี้องค์การอาจจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการ การกำหนดการปฏิบัติงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งวิธีดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมมากขึ้นและรู้สึกเป็นที่ยอมรับขององค์การมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น
2. องค์การควรจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานและมีความเหมาะสม เช่น องค์การต้องกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่อพนักงาน มีระบบการทำงานที่ปลอดภัย ให้โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่อพนักงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเชื่อว่าการอยู่ในองค์การจะทำให้ได้รับความมั่นคงในชีวิต
3. องค์การควรพิจารณาภาระหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานว่าเหมาะสมกับค่าตอบแทนและความสามารถในการทำงานของพนักงานหรือไม่ และเพิ่มความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานนำไปพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้สูงขึ้น ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานว่าพนักงานมีสิทธิอย่างไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองอย่างไร คอยสนับสนุน ชี้ทาง และติดตามผลงาน ส่งเสริมในสิ่งที่พนักงานทำได้ซึ่งจะให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน พุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

## ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาหรือพยากรณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ควรที่จะพิจารณาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม นอกจากตัวแปรด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เพื่อให้การพยากรณ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะทำการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงลึกให้มากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง และมีโอกาสในการเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

## เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). **โรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการ โรงงานอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535**. ค้นเมื่อ 31 มกราคม 2562, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>
- จำรัส ต้นตระกูล. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการคงอยู่ ศึกษาบริษัท ล็อกซเลย์ จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าแบบอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เจรจิรา จินบุญมี. (2555). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมือง ปาน จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- ไทรภพ จตุรพานิชย์. (2548). **ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2554). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). **การสนับสนุนขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พงษ์เทพ เเงะด่วน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)**. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิสิฐฐ วงศ์นากนการ. (2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคหกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคโนโลยีในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรรณง พิศาลภพ. (2560). **แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม ปี 2560-2562: อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์**. ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2562, จาก [https://www.krungsri.com/bank/getmedia/2abd4c15-e021-4bc8-9306-c89b5a2c6330 /IO\\_Motorcycle\\_2017\\_TH.aspx](https://www.krungsri.com/bank/getmedia/2abd4c15-e021-4bc8-9306-c89b5a2c6330 /IO_Motorcycle_2017_TH.aspx)
- สุรินี เดชะตา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N. J. & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organizational Psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ban K. M. (2018). **Ban Ki-Moon Delivers a Speech on The UN and Global Citizenship at The 3rd Asia Leadership Forum**. ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2562, จาก [https://bankimooncentre.org/ban-ki-moon-delivers-speech-un-global-citizenship-3rd-asia-leadership-forum?fbclid=IwAR2rThLp\\_U9Of2fffsLBeLB2R60WOdgWshJH-CZPcNe0a24ys Wod0U\\_hf2eU](https://bankimooncentre.org/ban-ki-moon-delivers-speech-un-global-citizenship-3rd-asia-leadership-forum?fbclid=IwAR2rThLp_U9Of2fffsLBeLB2R60WOdgWshJH-CZPcNe0a24ys Wod0U_hf2eU),
- Black, K. (2006). **Business Statistics for Contemporary Decision Making**. USA: John Wiley and Son
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.

- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). **Organizational Justice and Human Resource Management**. CA: Sage Publications.
- Masterson, S. S. (2001). A Trickle-Down Model of Organizational Justice: Relating Employees and Customers Perceptions and Recognition to Fairness. **Journal of Applied Psychology**, 4, 594-604.
- McFarlin, D. & Sweeny, P. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcome. **Academy of Management Journal**, 35, 626-638.
- Mohammad, R. F. (2013). Effect of Quality of Work Life on Organization Commitment by SEM (Case Study: OICO Company). **International Journal of Academic Research in Business and Social Science**, 3 (10), 135-144.
- Schultz, P. D. & Schultz, S. E. (2001). **Psychology and Work Today: an Introduction to Industrial and Organization Psychology**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stanford University. (2019). **Critical Values for the Durbin-Watson Test: 5% Significance**. (Online). Retrieved December 1, 2018, from <http://web.stanford.edu/~clint/bench/dw05c.htm>
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business review**, 4(7), 12-14.
- Wilson, B. and Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurses Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment: A Test Theory of Structural Power in Organizations. **Journal of Nursing Administration**, 24, 39-45.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harpa International Edition.

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์  
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	278	66.8
หญิง	138	33.2
2. อายุ		
20-25 ปี	73	17.5
26-30 ปี	134	32.2
31-35 ปี	85	20.4
36-40 ปี	58	13.9
41 ปีขึ้นไป	66	15.9
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	269	64.7
ปริญญาตรี	140	33.7
ปริญญาโท	7	1.7
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
4. อายุการทำงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 5 ปี	182	43.8
5-10 ปี	58	13.9
11-15 ปี	87	20.9
16 ปีขึ้นไป	89	21.4
5. สถานภาพสมรส		
โสด	115	27.6
สมรส	268	64.4
หม้าย/หย่า	33	7.9

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์  
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล  
(ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระดับเงินเดือนที่ได้รับ		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	0.7
10,001 – 15,000 บาท	70	16.8
15,001 – 20,000 บาท	193	46.4
20,001 – 25,000 บาท	62	14.9
25,001 – 30,000 บาท	28	6.7
30,001 บาทขึ้นไป	60	14.4

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม  
มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ

Model	B	S.E.	$\beta$	t	Tol.	VIF	Sing
ค่าคงที่ (Constant)	1.412	0.096		14.712			0.000 <sup>*</sup>
ด้านผลตอบแทน	0.250	0.042	0.349	6.016	2.707	0.369	0.000 <sup>*</sup>
ด้านกระบวนการ	0.188	0.035	0.269	5.309	2.067	0.484	0.003 <sup>*</sup>
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	0.125	0.041	0.161	3.012	2.292	0.436	0.000 <sup>*</sup>
R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	S.E. (est.)	D-W	F		Sig.
0.698	0.488	0.484	0.356	1.514	130.772		0.003 <sup>*</sup>

หมายเหตุ: \*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	B	S.E.	$\beta$	t	Tol.	VIF	Sing
ค่าคงที่ (Constant)	0.712	0.093		7.653			0.000 <sup>*</sup>
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	0.157	0.034	0.193	4.630	0.453	2.206	0.000 <sup>*</sup>
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.255	0.035	0.261	7.332	0.620	1.613	0.000 <sup>*</sup>
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.092	0.031	0.123	3.006	0.466	2.147	0.003 <sup>*</sup>
ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	0.306	0.030	0.407	10.141	0.487	2.052	0.000 <sup>*</sup>
R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	S.E. (est.)	D-W	F	Sig.	
0.823	0.678	0.675	0.283	1.636	216.063	0.000 <sup>*</sup>	

หมายเหตุ: \*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	B	S.E.	$\beta$	t	Tol.	VIF	Sing
ค่าคงที่ (Constant)	0.655	0.092		7.152			0.000 <sup>*</sup>
ด้านผลตอบแทน	0.074	0.028	0.106	2.64	0.458	2.184	0.009 <sup>*</sup>
ด้านกระบวนการ	0.081	0.032	0.113	2.554	0.381	2.623	0.011 <sup>*</sup>
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	0.120	0.034	0.147	3.534	0.425	2.350	0.000 <sup>*</sup>
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.208	0.035	0.213	5.955	0.578	1.730	0.000 <sup>*</sup>
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.071	0.030	0.095	2.335	0.445	2.248	0.020 <sup>*</sup>
ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	0.264	0.031	0.352	8.631	0.445	2.246	0.000 <sup>*</sup>
R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	S.E. (est.)	D-W	F	Sig.	
0.835	0.697	0.693	0.275	1.601	156.880	0.000 <sup>*</sup>	

หมายเหตุ: \*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

