

**อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กร
ที่มีต่อความผูกพันในองค์กร ขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**
**The Influence of Organizational Justice and Organizational Trust Affecting the
Organizational Commitment of Public Sector and Private Sector in the Bangkok Area**

พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร (Pimonrat Wongpoosaparakorn)¹

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (Chalermchai kittisaknawin)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน 2. ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

คำสำคัญ : ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันในองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to 1) study relationship between organizational justice, organizational trust and organizational commitment of public sector and private sector in the Bangkok area, 2) study factor affecting organizational commitment of public sector and private sector in the Bangkok area. The data was collected from a sample of 400 people in Bangkok area. The statistics used in this study were Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the study found that 1) organizational commitment had a positive relationship with organizational justice and organizational trust, and 2) organizational justice and organizational trust were factors influencing in organizational commitment.

Keyword: Organizational Justice, Organizational Trust, Organizational Commitment

¹ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail : wongpoosapra_p@silpakorn.edu

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail : cknawin@gmail.com

วันที่รับบทความ : 10 มีนาคม 2564

วันที่แก้ไขบทความ : 14 พฤษภาคม 2564

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์บทความ : 1 มิถุนายน 2564

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

สังคมการทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งด้านวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารงาน รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” คือ สิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญกับองค์กรมากที่สุด เพราะงานบางประเภทต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีประสบการณ์ ต้องใช้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยงานลักษณะนี้ไม่สามารถทดแทนได้ด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งความท้าทายขององค์กรและ HR อยู่ที่ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ หรือคนเก่ง (Talent) ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน เพราะการจะสร้างพนักงานหนึ่งคนให้มีศักยภาพนั้น องค์กรมีค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก เช่น ค่าใช้จ่ายจากการสรรหาว่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ค่าฝึกอบรม เป็นต้น และองค์กรอาจสูญเสียต้นทุนตรงนี้ไปโดยไม่เกิดประโยชน์ หากมีการลาออกหรือการขาดงานเนื่องจากระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานเพื่อรักษาพนักงานที่มีศักยภาพเอาไว้ จึงเป็นเรื่องที่องค์กรและ HR ต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เพราะการสร้าง ความผูกพันในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องของเงินเดือนหรือสวัสดิการเพียงอย่างเดียว แต่ประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ที่หลอมรวมเป็นองค์กร ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความโปร่งใสในการประเมินผลงาน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทน

รวมถึงเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ

เมื่อพนักงานขาดความผูกพันในองค์กรจะทำให้้องค์การต้องสูญเสียผลประโยชน์มากมาย เช่น อัตราการขาดงานและการลาออกเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับที่ Peter Psichogios (2017) กล่าวว่าหากพนักงานในองค์กรไม่มีความผูกพันในองค์กรอาจนำไปสู่ข้อผิดพลาดมากมายภายในองค์กร เช่น ปริมาณผลผลิตลดลง อัตราการลาออกสูงขึ้น ทั้งยังส่งผลกระทบต่อสรรหาการว่าจ้าง พนักงานขาดแรงจูงใจ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน และมีระดับความเครียดที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพ และที่สำคัญการขาดความผูกพันในองค์กรของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อภายในองค์กรเป็นห่วงโซ่ที่เกิดผลกระทบทั้งระบบ สอดคล้องกับชูชัย สมितिไกร (2557) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันในองค์กรว่าหากพนักงานขาดความผูกพันในองค์กร จะทำให้พนักงานขาดงานบ่อย มาทำงานสาย และจากการศึกษายังพบว่าความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและการลาออกจากงานอีกด้วย

ข้อมูลงานวิจัยจาก Qualtrics(2563) ได้สรุปถึงสิ่งที่ขับเคลื่อนให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร คือ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองกับกลยุทธ์ขององค์กร การได้รับการยอมรับในการทำงาน ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้นำ และหัวหน้างานที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาตามสายงานของตน ซึ่งจากข้อมูลของงานวิจัยนี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวความคิดของคนทำงานในยุคปัจจุบัน ที่แม้จะมีความ

แตกต่างกันในด้านภาษา และวัฒนธรรมรวมถึงการดำเนินชีวิต แต่กลับมีเป้าหมาย มีความรู้สึก และมีความต้องการในด้านการทำงานที่คล้ายคลึงกันมาก

ความน่าสนใจของตัวแปรเรื่องความผูกพันในองค์การที่ผู้วิจัยเกิดคำถามขึ้น คือ เมื่อองค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันในองค์การ โดยบางองค์การได้กำหนดเป็นนโยบายให้แต่ละหน่วยงานภายในองค์การเสริมสร้างความผูกพันในองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงาน นั้นแสดงให้เห็นว่าในองค์การต่าง ๆ มองเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การให้เดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ แต่ในทางปฏิบัติ องค์การกลับไม่สามารถจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์การได้ ทั้งๆที่องค์การได้มอบสวัสดิการ หรือผลประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์การมากมาย ซึ่งสิ่งนี้เองเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามและต้องการหาคำตอบว่าแท้จริงแล้ว อะไรคือสิ่งที่สามารถสร้างความผูกพันในองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงานเหล่านั้น

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

1.3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ คือ

1.1) ความยุติธรรมในองค์การ

- ความยุติธรรมในการแบ่งปัน
- ความยุติธรรมในการปฏิบัติ

- ความยุติธรรมในการ

ปฏิสัมพันธ์

- ความยุติธรรมในระบบ

1.2) ความไว้วางใจในองค์การ

- ความไว้วางใจในองค์การ

- ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

2) ตัวแปรตาม คือ

2.1) ความผูกพันในองค์การ

- ความผูกพันด้านจิตใจ

- ความผูกพันด้านการคงอยู่

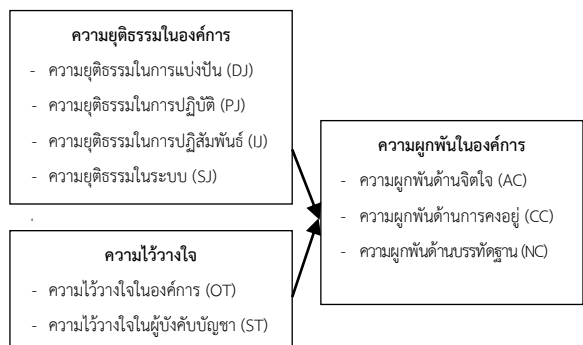
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ ขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

1.4.2 ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ขององค์การภาครัฐและภาคเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 ความยุติธรรมในองค์การ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยองค์การ ประกอบด้วยความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร และความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และสังคม ที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์การในภาพรวมทั้งหมด

ปรีดี อิทธิพงศ์(2552) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์การมอบให้กับตนเอง และผู้อื่นในองค์การ กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนดังกล่าว และการปฏิบัติต่อลูกจ้างในองค์การอย่างเท่าเทียม

2.2 ความไว้วางใจในองค์การ

Reynolds (1997) ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ความไว้วางใจมีความสำคัญเพราะระดับความไว้วางใจในองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การที่ดีกับองค์การทั่วไป ที่สำคัญระดับความไว้วางใจยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้อีกด้วย

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ความไว้วางใจหมายถึง ความรู้สึกและการกระทำ(แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อบุคคล(ผู้บังคับบัญชา) และองค์การ

2.3 ความผูกพันในองค์การ

พิชิต เทพวรรณ (2554) ความผูกพันต่อองค์การคือ ระดับความรู้สึก ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และเป็นความต้องการของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์การ

เจษฎา นกน้อย (2560) เป็นระดับที่แสดงว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการร่วมงานกับองค์การต่อไป เป็นตัววัดความตั้งใจเพื่อยังคงอยู่กับ

องค์การในอนาคต ความผูกพันเป็นสิ่งที่เชื่อมต่อกับองค์การและระดับของอารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน และมีผลกระทบต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานต่อกับองค์การ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) และเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยคัดเลือกจากพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบประเมินในระบบ Google Form และคัดเลือกแบบประเมินที่มีความสมบูรณ์ที่สุดทั้งสิ้น 400 ชุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน(2552) โดยนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และทำการหาค่าความเชื่อถือได้ ซึ่งแบบประเมินแบ่งออกเป็น แบบประเมินความยุติธรรมในองค์การ 37 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านความยุติธรรมในการแบ่งปัน 9 ข้อ ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติ 9 ข้อ ด้านความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ 9 ข้อ และด้านความยุติธรรมในระบบ 10 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .961, .926, .968 และ .967 ตามลำดับ แบบประเมินความไว้วางใจในองค์การ 20 ข้อ แบ่งเป็นด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา 5 ข้อ และด้านความไว้วางใจในองค์การ 15 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .807 และ .964ตามลำดับ และแบบประเมินความผูกพันในองค์การ 24 ข้อ แบ่งเป็น ความผูกพันด้านจิตใจ 8 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่ 8 ข้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .672, .815 และ .736 ตามลำดับ

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า

4.1 ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ ของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ ขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	DJ	PJ	U	SJ	ST	OT	AC	CC	NC
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน (DJ)									
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ (PJ)	.840**								
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ (U)	.665**	.779**							
ความยุติธรรมในระบบ (SJ)	.699**	.820**	.770**						
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ST)	.362**	.387**	.510**	.407**					
ความไว้วางใจในองค์การ (OT)	.659**	.742**	.683**	.846**	.456**				
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	.381**	.395**	.323**	.384**	.289**	.449**			
ความผูกพันด้านการคงอยู่ (CC)	.224**	.247**	.136**	.270**	.133**	.270**	.526**		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)	.421**	.459**	.356**	.423**	.247**	.459**	.730**	.591**	
ความผูกพันในองค์การโดยรวม (OC)	.390**	.419**	.307**	.412**	.252**	.448**	.851**	.841**	.892**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง กับความยุติธรรมในการปฏิบัติ ($r = .840$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ($r = .665$) ความยุติธรรมในระบบ ($r = .699$) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ($r = .362$) ความไว้วางใจในองค์การ

($r = .659$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($r = .381$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .421$) และความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r = .390$) รวมถึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r = .224$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ($r = .779$) ความยุติธรรมในระบบ ($r = .820$) และความไว้วางใจในองค์การ ($r = .742$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ($r = .387$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($r = .395$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .459$) และความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r = .419$) รวมถึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r = .247$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความยุติธรรมในระบบ ($r = .770$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ($r = .510$) ความไว้วางใจในองค์การ ($r = .683$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($r = .323$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .356$) และความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r = .307$) รวมถึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r = .136$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความยุติธรรมในระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความไว้วางใจในองค์การ ($r = .846$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ($r = .407$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($r = .384$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .423$) และความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r = .412$) รวมถึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r = .270$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความไว้วางใจในองค์การ

($r=.456$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันด้านจิตใจ ($r=.289$) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r=.133$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r=.247$) และความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r=.252$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันด้านจิตใจ ($r=.449$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r=.459$) และความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r=.448$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r=.270$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r=.730$) และความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r=.851$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r=.526$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r=.841$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r=.591$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r=.892$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของความผูกพันในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	2.063		15.985***	
ความไว้วางใจในองค์การ	.228	.304	4.594***	.201
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	.137	.194	2.931**	.017
R	.466			
R ²	.217			
Adjust R ²	.214			
F	55.173***			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การพบว่าตัวแปรทั้งหมด มีเพียงความยุติธรรมในการปฏิบัติและความไว้วางใจในองค์การเท่านั้น ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การ เมื่อตัวแปรความไว้วางใจในองค์การเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปร หรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์การโดยรวมได้ถึงร้อยละ 20.1 หรือมีค่า R² เท่ากับ .201 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปร หรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์การโดยรวมได้ถึงร้อยละ 1.7 หรือมีค่า R² เท่ากับ .017 จึงยอมรับสมมติฐาน

5. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ ขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

การศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ความยุติธรรมทั้ง 4 ด้านไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งยังพบว่าความยุติธรรมในการปฏิบัติ และความยุติธรรมในระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความไว้วางใจในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน(2552) ที่ศึกษาเรื่องความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน พบว่าความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในองค์การ และความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความไว้วางใจในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานในองค์การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกด้าน องค์การมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามในสิ่งที่ตนสงสัย โดยที่องค์กรสามารถชี้แจงตอบข้อซักถามได้อย่างครบถ้วน มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และข้อมูลนั้น มีความชัดเจน รวมถึงองค์การสามารถชี้แจงถึงเหตุผลของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างดี ปราศจากอคติมีความโปร่งใสในกระบวนการปฏิบัติ พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกันไม่มีความเหลื่อมล้ำแบ่งแยกก็จะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์การขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันในองค์การของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าความยุติธรรมในองค์การทั้ง 4 ด้านไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การรายด้านทุกด้านและความผูกพันในองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ รวีวรรณ คงได้, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และ อภิญญา อิงอาจ(2560) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ ปรีดี อิทธิพงศ์ (2552) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ จากผลงานวิจัยนี้ทำให้พบว่าเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทน หรือได้รับการปฏิบัติจากองค์การต่อตนเองอย่างเหมาะสมกับสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับองค์การ ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างไรก็เกียรติ มีความเสมอภาคเท่าเทียม จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เพราะรู้สึกว่าการที่ตนได้ทุ่มเทลงไปนั้นไม่สูญเปล่า องค์การหรือผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงความทุ่มเทนั้น และตอบแทนกลับมาด้วยบางสิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน เช่น ค่าชมเชย การปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา เนียมหอม(2551) ที่พบว่าเมื่อพนักงานเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับองค์การกับสิ่งที่ได้รับจากองค์การแล้วรู้สึกพึงพอใจก็ย่อมจะมองว่าองค์การนั้นมีความยุติธรรม เมื่อมองว่าองค์การมีความยุติธรรมแล้วก็จะก่อให้เกิดความรัก ความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันขึ้นมา โดยความผูกพันในองค์การที่เกิดขึ้นนั้นปฏิเสธไม่ได้เลยว่ามีความยุติธรรมในองค์การเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย สิ่งสำคัญในการทุ่มเททำงานให้กับองค์การ คือ มีคนมองเห็นคุณค่าของความทุ่มเทนั้น และการปฏิบัติต่อพนักงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเอง

มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรและความผูกพันในองค์กรของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานเกิดความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้เกิดความไว้วางใจในองค์กร และเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร เพราะความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในองค์กร โดยที่ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชายังสามารถพยากรณ์ความไว้วางใจในองค์กรได้ด้วย (Chiaburu and Marinova, 2006 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) เพราะผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กร สอดคล้องกับพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) พบว่าความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนก้าวแรกที่จะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์กร ผู้บังคับบัญชาต้องประกอบไปด้วย พระเดช และพระคุณ จึงจะทำให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และนำมาซึ่งความยินดีเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานและมองเห็นเป้าหมายที่เจ้าขององค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกันกับองค์กร เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร คือ ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จึงก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแทนขององค์กรในการบริหารงาน เมื่อพนักงานเชื่อมั่นในระบบขององค์กรว่ามีระบบการทำงานที่ดี เปิดเผย โปร่งใสเป็นธรรม และสนับสนุนพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานของ

ตนเอง นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร

ความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร เพราะความไว้วางใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) ความไว้วางใจมากทำให้คนจำนวนมากผูกพันต่อภารกิจ เป้าหมายและการสื่อสารจากข้างขึ้นบน หากไม่มีความไว้วางใจ สมาชิกในองค์กรจะไม่สนใจความเสี่ยง ไม่มีความผูกพัน ไม่มีความร่วมมือในทีม ซึ่งความไว้วางใจเป็นศูนย์กลางของการประสานงาน ความร่วมมือ ความผูกพันต่อการตัดสินใจและเป้าหมาย (Gillespie and Dober, 2003 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552)

5.2 ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

พบว่าความยุติธรรมในการปฏิบัติมีอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรโดยรวมได้ ร้อยละ 1.7 ในขณะที่ความไว้วางใจในองค์กรมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรโดยรวม ร้อยละ 20.1 สามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง รับฟังความคิดเห็นของตน และรับรู้ว่าการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กรที่จะส่งผลต่อพนักงานมีความโปร่งใส ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ปราศจากอคติหรือการชักจูงจากใคร ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ที่ให้ความหมายความยุติธรรมในการปฏิบัติ คือ การรับรู้ต่อวิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม กล่าวคือ องค์กรมีการควบคุมที่ไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง พนักงานทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นใน

องค์การได้ การนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์การจะต้องมีความถูกต้องเหมาะสม ปราศจากอคติ และสามารถเชื่อถือได้ ซึ่งเมื่อพนักงานมีการรับรู้ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งที่ตนได้พยายามทุ่มเทให้กับองค์การ จึงทำให้เกิดความผูกพันในองค์การด้านจิตใจ โดยผู้วิจัยเห็นว่าการที่องค์การจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม และมีความยุติธรรมในกระบวนการให้ผลตอบแทนจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ และทำให้พนักงานพอใจกับการทำงานในองค์การแห่งนี้ และเกิดความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา เนียมหอม(2551) หากพนักงานเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับองค์การกับสิ่งที่ได้รับจากองค์การแล้วรู้สึกพึงพอใจย่อมจะมองว่าองค์การนั้นมีความยุติธรรม หากกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความเที่ยงธรรม โปร่งใส มีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานย่อมรู้สึกถึงความยุติธรรม เมื่อมองว่าองค์การมีความยุติธรรมแล้วจะก่อให้เกิดความรัก ความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันขึ้น

ความไว้วางใจในองค์การมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การ สามารถอธิบายได้ดังนี้ วรินทร์ รองกลัด(2559) ความไว้วางใจในองค์การหมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจ ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยเต็มใจที่จะร่วมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความคาดหวังที่มีต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การนั้นๆ ว่าจะสามารถกระทำ หรือดำเนินการในสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อบุคคลในทุกภาคส่วนขององค์การ เมื่อพนักงานเชื่อมั่นในองค์การ เชื่อมั่นในระบบการบริหารงานรวมถึงเป้าหมายที่ชัดเจนของผู้บริหารและองค์การว่าจะสามารถประสบความสำเร็จได้ จะก่อให้เกิดการรับรู้การเป็นสมาชิกขององค์การ และรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมมองเห็นถึงเป้าหมายเดียวกันกับองค์การทำให้

เกิดความผูกพันในองค์การในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ พิเชษฐ ผดุงเพิ่มตระกูล (2554) พบว่าตัวแปรความไว้วางใจในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรเชื่อมั่นในระบบการบริหารว่าองค์การมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางการบริหารที่ดี มีความยุติธรรม องค์การมีความห่วงใยต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและองค์การมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในมีความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นด้านความรู้ความสามารถ บุคลากรก็พร้อมที่จะลงทุนในด้านเวลาและสติปัญญา ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์การจะเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การในที่สุด เพราะความไว้วางใจในองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การและการลาออกจากองค์การ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) หากองค์การต้องการให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์การ ต้องสร้างความยุติธรรมในองค์การให้เกิดขึ้นก่อน สอดคล้องกับเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน(2552) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การในประเทศไทยเพื่อสร้างความไว้วางใจในองค์การองค์การต่างๆและผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา รวมถึงสร้างและบำรุงรักษาความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ เพราะปัจจัยต่างๆนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความไว้วางใจในองค์การ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

การทำวิจัยครั้งนี้สามารถชี้ให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และการสร้างความผูกพันในองค์การให้เกิดขึ้นนั้นประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ซึ่งการมุ่งใจให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์การ

นั้น หัวหน้างานต้องตั้งใจทำให้แตกต่างแท้จริงแล้วพนักงานของตนเองมีความต้องการอย่างไร องค์การอาจคิดเพียงว่าเราให้อะไรกับพนักงาน แต่ไม่ได้มองกลับไปว่าสิ่งที่องค์การให้กับพนักงาน เป็นสิ่งที่พนักงานของตนเองต้องการหรือไม่ เช่น พนักงานบางคนอาจไม่ได้มองแค่เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น แต่เค้าอาจต้องการความก้าวหน้าในสายงาน หรือต้องการผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือในทุกๆ เรื่องของการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันสิ่งที่สามารถสร้างความผูกพันในองค์การได้นั้น ไม่ใช่เรื่องของผลประโยชน์เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ทัศนคติของผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความผูกพันในองค์การและการให้ที่เกิดประโยชน์ คือ องค์การได้ “ให้” ในสิ่งที่พนักงานต้องการ ไม่ใช่ “ให้” ในสิ่งที่องค์กรอยาก “ให้”

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ควรศึกษาเพิ่มเติมว่าความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบัณฑิตอื่นๆ หรือไม่ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวที่ยกตัวอย่างมา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ควรศึกษาโดยระบุอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์การของแต่ละอาชีพ เนื่องจากแต่ละอาชีพมีลักษณะงาน รวมถึงปัญหา และอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การมีความแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น การศึกษาความผูกพันในองค์การของแพทย์ ที่ทำงานประจำอยู่ในร.พ.รัฐ เปรียบเทียบกับแพทย์ที่ทำงานประจำในร.พ.เอกชน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องของความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงาน สวัสดิการ และสิ่งจูงใจที่สามารถสร้างความผูกพันในองค์การ

7. เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน. (2552). ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. คุรุภัณฑ์บัณฑิตปริญาคุรุภัณฑ์บัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูชัย สมบัติโก. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: วิ.พันธ์(1991).
- ปรีดี อิทธิพงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต เทพรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พุทธชาติ เอี่ยมสอาด. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วย พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม

พนักงานมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รวิวรรณ คงได้, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และ อภิญญา
อิงอาจ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 11(3).

วรินทร์ รองกลัด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความ
ไว้วางใจในองค์กร การรับรู้การสนับสนุน จาก
องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มและ
อาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์กร คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉรา เนียมหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการ
รับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการ
ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร :
กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร
คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2020 Global Employee Experience Trends.

(2020). Qualtrics EmployeeXM. Retrieved
September 15, 2020, from
https://www.qualtrics.com/research-center/employee-experience-trends/?utm_lp=resource-card.

Reynolds, L. (1997). **The Trust Effect : Creating
The high trust high performance
organization**. London: Nicholas Brealey.

Psychosis, P. (2017). If your employees aren't
engaged you're losing profits. Retrieved

February 25, 2019, from

<https://www.globalengagementsolutions.com/blog/if-your-employees-arent-engaged-youre-losing-profits>.

