

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร :**  
**กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**  
**Organizational Commitment :**  
**A Case Study of Khon Kaen University.**

เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า<sup>1</sup>, ปณัฏพร เรืองเชิงชุม<sup>2\*</sup> และ จงรัก หงษ์งาม<sup>3</sup>

Yauwaluk Polar<sup>1</sup>, Panutporn Ruangchoengchum<sup>2</sup> and Jongrak Hong-ngam<sup>3</sup>

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

Student, Master of Business Administration Program

<sup>1,2</sup>วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ

<sup>1,2</sup>College of Graduate Study in Management

<sup>3</sup>คณะเศรษฐศาสตร์

<sup>3</sup>Faculty of Economics

<sup>1,2,3</sup>มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>1,2,3</sup>Khon Kaen University

\* Corresponding Author

**บทคัดย่อ**

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร องค์กรที่มีบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความก้าวหน้าสูง บุคลากรจะทุ่มเททำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่ดีที่สุด รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อให้มีการพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น 2. เพื่อศึกษาปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ

และความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 1,196 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะข้อมูลทุติยภูมิจากฐานข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ทำแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย ขอนแก่น ระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน พ.ศ. 2565 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ และภูมิลำเนา ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ส่วนปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ องค์กร สถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) และกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร สำหรับข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยควรสร้างระบบการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีระบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานจริงเพิ่มทางเลือก ในการใช้สวัสดิการที่หลากหลายตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร วิเคราะห์ลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดสมรรถนะและดัชนีชี้วัดรายบุคคลอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะแห่งอนาคต จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานอย่างครบถ้วน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีกิจกรรมนันทนาการเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กรทั้งในและนอกสถานที่

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### Abstract

Personnel engagement in the organization is an essential aspect of organizational management. Organizations with highly engaged employees will succeed. Personnel will be committed to maximizing productivity. Produce the finest product Feel a member of the sustainable development organization. The objectives of this study were: 1. to examine demographic and human capital factors influencing the organizational engagement of Khon Kaen University employees; and 2. to examine 11 factors that influence the organizational engagement of Khon Kaen University employees. This study's sample group consists of personnel from Khon Kaen University who responded to a satisfaction and engagement questionnaire. Collecting data in the form of secondary data from the database of the Human Resources Department yielded a total of 1,196 individuals. Khon Kaen University employees completed a satisfaction and engagement survey between September 1 and September 30, 2022. Multiple regression statistics were used to analyze the data. According to the results, the demographic factors that influence organizational engagement are gender, age, status, and residence. Education is one of the human capital factors that affect organizational engagement. As for the eleven factors that influence the organizational engagement of employees, pay and benefits are included the nature of work or responsibilities worker stability opportunities for development and learning, organization, workplace (environment), and organizational relationship-building activities. Nature of work or responsibilities worker stability opportunities for development and learning, organization, workplace (environment), and organizational relationship for suggestions based on the findings of this study, including university should implement a just compensation system. There is an evaluation system for salary advancement based on actual performance, as well as a variety of welfare options that

satisfy the actual needs of the workforce. Analyze the job characteristics of each position to determine the required competencies and participation indicators. Promote the growth of effective communication abilities. Foster collaboration throughout the organization. Providing personnel with future-proof skills Providing complete work supplies the workplace is safe, has a pleasant atmosphere, and offers a variety of recreational opportunities for employees to interact both inside and outside the office.

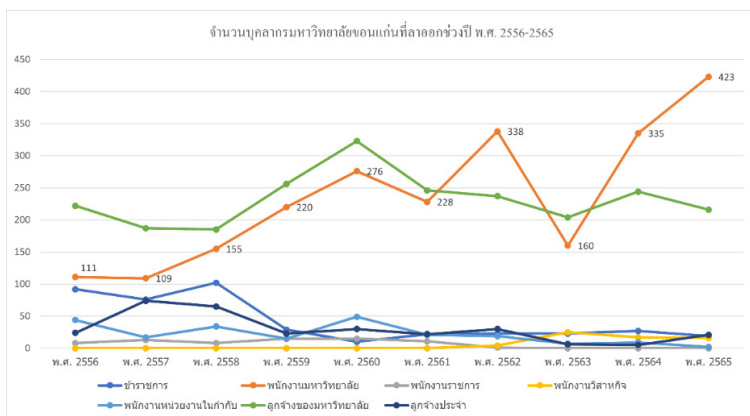
**Keywords:** Organization engagement, Human Resource Management, Khon Kaen University

## บทนำ

การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การดำเนินงานขององค์กรจะขาดประสิทธิภาพ บุคลากรภายในองค์กรจึงต้องมีความรัก พร้อมทุ่มเททำงาน รวมถึงพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างเต็มศักยภาพเพื่อใช้ขับเคลื่อนองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกผ่านการพูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) มีความต้องการทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป (Stay) การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) (Aon Hewitt, 2011) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้จากการที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย มองการทำงานเพื่อองค์กรกลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิต ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนประสบความสำเร็จอย่างยิ่งย่น (เจริญจิตฺร เสวตวณิชกุล, 2559) การสร้างกระบวนการให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กรควบคู่กับค่าตอบแทนที่ให้กับบุคลากร จึงมีความจำเป็นในการกระตุ้นให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เช่น การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติในโอกาสต่างๆ การผลักดันให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดสรรให้เข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่องในตำแหน่งหน้าที่ มีระบบการบริหารองค์กรที่ดี ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและมีบรรยากาศเหมาะสมกับการทำงาน (Gallup Organization, 2006) สิ่งเหล่านี้จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (ศิริวรรณ บัวโชติและกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565) ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รวมถึงกระตุ้นให้บุคลากรทราบถึงความสำคัญของตนเอง ต่อองค์กร ตลอดจนการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร เกิดแรงจูงใจในปฏิบัติงานให้กับองค์กร (ปาลิตา ไทยวัชรามาศ, 2565) นอกจากนั้น หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมทำให้มีแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานดีขึ้น

ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากผู้นำองค์กรไม่มีการจัดให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ การวางแผนการบริหารงานและกลยุทธ์องค์กรที่ชัดเจน การกำหนดภาระงานให้บุคลากรอย่างชัดเจน การมีกิจกรรมให้บุคลากรได้เข้าร่วมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมพัฒนาตนเองหรือกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม (สุวรรณณี จริยะพร, 2560)

บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากต่อองค์กร การสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งต้องใช้เวลาและเงินลงทุนสูง อย่างไรก็ตามหลายองค์กรยังคงประสบกับปัญหาการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นหนึ่งในองค์กรที่มีปัญหาอัตราการลาออกของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย แม้ว่าพนักงานกลุ่มนี้จะมีสัญญาจ้างการทำงานจนถึงอายุ 60 ปีก็ตาม แต่กลับพบอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นทุกปี ดังจะเห็นได้จากปี พ.ศ. 2556 ถึงปี พ.ศ. 2565 พบว่าอัตราการลาออกเพิ่มจาก 111 คน เป็น 423 คน หรือคิดเป็นอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ 381 ดังภาพที่ 1 จึงต้องมีการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรเดิมที่ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กร (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2565)



ภาพที่ 1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ลาออกช่วงปี พ.ศ. 2556-2565  
ที่มา : กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2565)

จากสถิติการลาออกดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีแนวโน้มลาออกสูงอย่างต่อเนื่องจึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องศึกษาเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรโดยเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อลดปัญหาการลาออก

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นด้านความสุข ความผูกพันและความพึงพอใจ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเพียงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (เจริญจิตร เสวตวานิชกุล, 2559; กนกพร กระจางแสง, 2560; วรธนา เหล็กเพชร และปัทมวรรณ จินดารักษ์, 2561) แต่มีการใช้เครื่องมือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรเพียงเล็กน้อย ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้ชัดเจนมากขึ้น ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลให้อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยศึกษาจากบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นกรณีศึกษา ผลจากการวิจัยนี้ โดยคาดว่าจะประโยชน์ต่อผู้บริหารสำหรับนำไปใช้กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

### นิยามศัพท์

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การรู้สึก นึกคิด ในทางบวกของพนักงานหรือคนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัย ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทศักยภาพ

อย่างเต็มกำลังในการทำงานเพื่อให้ของมหาวิทยาลัย เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยหวังผลตอบแทนในรูปแบบของความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งในองค์กรรวมทั้งการถูกให้เกียรติและการถูกยอมรับจากบุคลากรในองค์กร

2. ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลของประชากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น อาทิ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา เป็นต้น ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้วิเคราะห์สามารถทำนายแนวโน้ม และประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชากรได้อย่างถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ

3. ทุณมนุษย์ หมายถึง ทักษะ ความสามารถ และความรู้ของบุคคลที่มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรบุคคลที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งอาจประกอบด้วยระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ทักษะประสบการณ์ที่เรียนรู้สั่งสมมา ตลอดจนคุณสมบัติส่วนบุคคลอื่นๆ ที่มีผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นๆ

4. ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัย หมายถึง 1. เงินเดือนและสวัสดิการ 2. ลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ 3. เพื่อนร่วมงาน 4. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน 5. ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี รองอธิการบดี อธิการบดี) 6. ความมั่นคงในการทำงาน 7. โอกาสความก้าวหน้า 8. โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ 9. องค์กร 10. สถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) และกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร

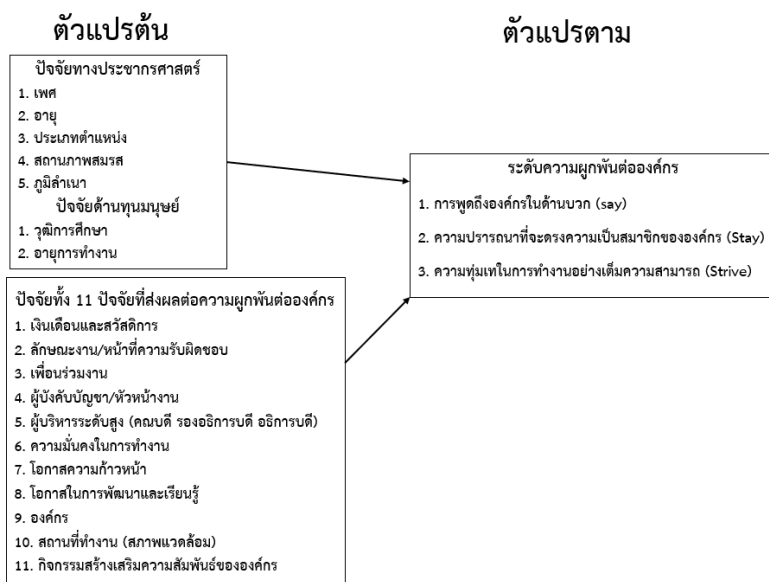
### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ และปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 10,676 คน (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2565) หากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 370 คน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลทุติยภูมิจากฐานข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เดือน กันยายน พ.ศ. 2565 จำนวน 1,196 คน ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรทั้ง 11 ตั้งแต่ 1. เงินเดือนและสวัสดิการ 2. ลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ 3. เพื่อนร่วมงาน 4. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน 5. ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี รองอธิการบดี อธิการบดี) 6. ความมั่นคงในการทำงาน 7. โอกาสความก้าวหน้า 8. โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ 9. องค์กร 10. สถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) 11. กิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร โดยตัวแปรเหล่านี้อ้างอิงจาก Aon Hewitt (2011) และ The Gallup Organization (2006) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากกรอบแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็น โมเดลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

$$\text{Say} = \beta_0 + \beta_1 \text{เพศ} + \beta_2 \text{อายุ} + \beta_3 \text{ประเภทตำแหน่ง} + \beta_4 + \text{สถานภาพสมรส} \\ \beta_5 \text{ ภูมิฐานะ} + \beta_6 \text{ วุฒิการศึกษา} + \beta_7 \text{ อายุการทำงาน} + \beta_{8i} \\ 11 \text{ ปัจจัย.....(1)}$$

$$\text{Stay} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{เพศ} + \alpha_2 \text{อายุ} + \alpha_3 \text{ประเภทตำแหน่ง} + \alpha_4 + \text{สถานภาพสมรส} \\ \alpha_5 \text{ ภูมิฐานะ} + \alpha_6 \text{ วุฒิการศึกษา} + \alpha_7 \text{ อายุการทำงาน} + \alpha_{8i} \\ 11 \text{ ปัจจัย.....(2)}$$

$$\text{Strive} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{เพศ} + \gamma_2 \text{อายุ} + \gamma_3 \text{ประเภทตำแหน่ง} + \gamma_4 + \text{สถานภาพสมรส} \\ \gamma_5 \text{ ภูมิฐานะ} + \gamma_6 \text{ วุฒิการศึกษา} + \gamma_7 \text{ อายุการทำงาน} + \gamma_{8i} \\ 11 \text{ ปัจจัย.....(3)}$$

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ และปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้างนี้ คือ รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากฐานข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พศ. 2565 ระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน 2565 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,196 คน ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลการสำรวจด้านความผูกพันของบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นข้อมูลทุติยภูมิจากฐานข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทตำแหน่ง และ ภูมิภาค ศึกษา ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ อายุการทำงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือกซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท มาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ศึกษาปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยการวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งแบ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดค่านำหนักคะแนนสำหรับระดับความเห็นในการตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ส่วนที่ 3 ศึกษาการให้ความสำคัญต่อปัจจัยความผูกพันขององค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลเลือก 5 ปัจจัยจาก 11 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสำรวจด้านความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม STATA เวอร์ชัน (Version) 14.2 (ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น) โดยวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Ogunlana et al., 2016)

### ผลการวิจัย

การเสนอผลวิจัยจาก 3 สมการ เป็นการรันสมการด้วยวิธี “Enter” ผลที่ได้ทั้งหมดในการรันขอเสนอแยกเป็นตัวแปรอิสระเชิงประชากรศาสตร์ (ตารางที่ 1) และตัวแปรอิสระจาก 11 ปัจจัย (ตาราง 2) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านทุนมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.5 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 51 มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือ

เท่ากับ 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.66 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.43 ตำแหน่งสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 74.33 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.26 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 51.09

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ พบว่า เพศหญิงพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) มากกว่าเพศชาย 0.2788 คะแนน ขณะที่บุคลากรอายุ 42 ปีขึ้นไป มีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป (Stay) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี 0.3751 คะแนน ทั้งนี้บุคลากรที่มีสถานภาพไม่โสด มีความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด 0.4452 คะแนน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพไม่โสดมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด 0.3191 คะแนน อนึ่งบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดขอนแก่น มีความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) น้อยกว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดขอนแก่น 0.2614 คะแนน ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี 0.3447 คะแนน ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี 0.5131 คะแนน ดังตารางที่ 1

## ตารางที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

| ตัวแปรอิสระ                                                                                | ตัวแปรตาม             |                      |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
|                                                                                            | Say                   | Stay                 | Strive                |
| ปัจจัยทางประชากรศาสตร์                                                                     |                       |                      |                       |
| เพศ<br>เพศหญิง (กลุ่มอ้างอิง : เพศชาย)                                                     | 0.2788**<br>(0.1195)  | -0.0239<br>(0.1458)  | -0.1955<br>(0.1748)   |
| อายุ<br>อายุ 42 ปีขึ้นไป (กลุ่มอ้างอิง : อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี)                    | 0.0819<br>(0.1345)    | 0.3751**<br>(0.1594) | 0.1588<br>(0.1882)    |
| ประเภทตำแหน่ง<br>สายสนับสนุน (กลุ่มอ้างอิง : สายวิชาการ)                                   | -0.0461<br>(0.1442)   | -0.0520<br>(0.1775)  | 0.0023<br>(0.2086)    |
| สถานภาพ<br>ไม่โสด (กลุ่มอ้างอิง : โสด)                                                     | 0.4452***<br>(0.1101) | 0.3191**<br>(0.1310) | 0.2380<br>(0.1549)    |
| ภูมิลำเนา ภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดขอนแก่น<br>(กลุ่มอ้างอิง : ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดขอนแก่น) | -0.1328<br>(0.1116)   | -0.1252<br>(0.1303)  | -0.2614*<br>(0.1557)  |
| ปัจจัยด้านทุนมนุษย์                                                                        |                       |                      |                       |
| วุฒิการศึกษา ปริญญาโทและปริญญาเอก<br>(กลุ่มอ้างอิง : ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี)         | 0.1576<br>(0.1242)    | 0.3447**<br>(0.1466) | 0.5131***<br>(0.1776) |
| อายุการทำงาน<br>21 ปีขึ้นไป (กลุ่มอ้างอิง : น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี)                     | -0.0672<br>(0.1555)   | 0.1515<br>(0.1774)   | -0.2122<br>(0.2135)   |
| ค่าคงที่ (Constant)                                                                        | 5.1286                | 3.4545               | 7.3300                |
| ค่า R-squared                                                                              | 0.5511                | 0.5150               | 0.4237                |
| ค่า F                                                                                      | 64.90                 | 53.96                | 35.58                 |

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วน \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 level และ \*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าที่แสดงในตารางคือ ค่าสัมประสิทธิ์ประมาณค่าพารามิเตอร์ (Coefficient) ค่าในวงเล็บคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีความแกร่ง (Robust Standard Error) เนื่องจากเกิดปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนที่มีค่าความแปรปรวนไม่คงที่ (Heteroskedasticity)

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ตั้งแต่ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขด้านเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันด้านพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้น 0.0615 คะแนน ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขด้านลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น 0.1317 คะแนน ส่วนปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้น 0.0685 คะแนน ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น 0.1049 คะแนน ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น 0.1254 คะแนน โดยปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน และปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูง (คณบดี รองอธิการบดี อธิการบดี) พบว่า คะแนนความผูกพันไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขด้านความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันด้านพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้น 0.0858 คะแนน ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น 0.1010 คะแนน ขณะที่ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า คะแนนความผูกพันไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขด้านโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันด้านความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปลดลง 0.0834 คะแนน ส่วนปัจจัยด้านองค์กร พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขด้านองค์กร เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันด้านพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้น 0.6418 คะแนน ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น 0.6117 คะแนน ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น 0.5474 คะแนน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขด้านสถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันด้านพูด

ถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้น 0.1060 คะแนน ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น 0.1255 คะแนน ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น 0.0943 คะแนน และปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขด้านกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันด้านพฤติ้องค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้น 0.0909 คะแนน ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น 0.1176 คะแนน ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น 0.1533 คะแนน ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** วิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

| ตัวแปรอิสระ                                         | ตัวแปรตาม            |                      |                      |
|-----------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                                                     | Say                  | Stay                 | Strive               |
| เงินเดือนและสวัสดิการ                               | 0.0615*<br>(0.0322)  | 0.0380<br>(0.0399)   | -0.0314<br>(0.0450)  |
| ลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ                      | -0.0205<br>(0.0506)  | 0.0433<br>(0.0574)   | 0.1317*<br>(0.0696)  |
| เพื่อนร่วมงาน                                       | 0.0685*<br>(0.0362)  | 0.1049**<br>(0.0474) | 0.1254**<br>(0.0552) |
| ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน                           | 0.0105<br>(0.0435)   | -0.0290<br>(0.0495)  | 0.0056<br>(0.0584)   |
| ผู้บริหารระดับสูง<br>(คนบดี รองอธิการบดี อธิการบดี) | 0.0044<br>(0.0373)   | 0.0457<br>(0.0418)   | 0.0678<br>(0.0485)   |
| ความมั่นคงในการทำงาน                                | 0.0858**<br>(0.0401) | 0.1010*<br>(0.0554)  | 0.0845<br>(0.0655)   |
| โอกาสความก้าวหน้า                                   | -0.0481<br>(0.0323)  | -0.0015<br>(0.0422)  | 0.0012<br>(0.0445)   |

## ตารางที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ                                | ตัวแปรตาม             |                       |                       |
|--------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                                            | Say                   | Stay                  | Strive                |
| โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้                 | -0.0423<br>(0.0366)   | -0.0834*<br>(0.0491)  | -0.0564<br>(0.0542)   |
| องค์กร                                     | 0.6418***<br>(0.0436) | 0.6117***<br>(0.0563) | 0.5474***<br>(0.0666) |
| สถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม)                 | 0.1060***<br>(0.0392) | 0.1255**<br>(0.0506)  | 0.0943*<br>(0.0555)   |
| กิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์<br>ขององค์กร | 0.0909**<br>(0.0390)  | 0.1176**<br>(0.0476)  | 0.1533***<br>(0.0526) |
| ค่าคงที่ (Constant)                        | 5.1286                | 3.4545                | 7.3300                |
| ค่า R-squared                              | 0.5511                | 0.5150                | 0.4237                |
| ค่า F                                      | 64.90                 | 53.96                 | 35.58                 |

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วน \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 level และ \*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าที่แสดงในตารางคือ ค่าสัมประสิทธิ์ประมาณค่าพารามิเตอร์ (Coefficient) ค่าในวงเล็บคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีความแกร่ง (Robust Standard Error) เนื่องจากเกิดปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนที่มีค่าความแปรปรวนไม่คงที่ (Heteroskedasticity)

### วิเคราะห์การให้ความสำคัญต่อปัจจัยความผูกพันขององค์กร

ผลการวิเคราะห์การให้ความสำคัญต่อปัจจัยความผูกพันขององค์กร พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 56.52% รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ 27.34% และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน 20.32% ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม การเลือกระดับปัจจัยที่มีผลกับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่ไม่ถูกเลือก มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร 90.97% รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) 85.28% และปัจจัยด้านองค์กร 79.01 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตความผูกพันขององค์กร

| การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตความผูกพันขององค์กร       | มากที่สุด | มาก   | ปานกลาง | น้อย  | น้อยที่สุด | ไม่ถูกเลือก |
|---------------------------------------------------|-----------|-------|---------|-------|------------|-------------|
| เงินเดือนและสวัสดิการ                             | 56.52     | 20.07 | 8.36    | 4.43  | 3.43       | 7.19        |
| ลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ                    | 10.45     | 27.34 | 13.96   | 10.62 | 8.44       | 29.18       |
| เพื่อนร่วมงาน                                     | 2.59      | 8.28  | 20.32   | 14.21 | 14.05      | 40.55       |
| ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน                         | 1.92      | 4.60  | 9.95    | 19.06 | 10.12      | 54.35       |
| ผู้บริหารระดับสูง (คนปกติ รองอธิการบดี อธิการบดี) | 2.26      | 2.26  | 4.01    | 5.02  | 11.37      | 75.08       |
| ความมั่นคงในการทำงาน                              | 16.89     | 19.31 | 14.80   | 10.28 | 8.03       | 30.69       |
| โอกาสความก้าวหน้า                                 | 3.51      | 10.20 | 17.39   | 14.13 | 11.37      | 43.39       |
| โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้                        | 2.01      | 3.43  | 6.94    | 11.79 | 11.54      | 64.30       |
| องค์กร                                            | 3.18      | 2.76  | 2.42    | 4.85  | 7.78       | 79.01       |
| สถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม)                        | 0.59      | 1.09  | 1.25    | 4.60  | 7.19       | 85.28       |
| กิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร            | 0.08      | 0.67  | 0.59    | 1.00  | 6.69       | 90.97       |

## การอภิปรายผล

### ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร

ปัจจัยด้านเพศ บุคลากรเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา เหล็กเพชรและปัทมวรรณ จินดารักษ์ (2561) ที่ศึกษาวัฒนธรรม

องค์การและความผูกพันของบุคลากร พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กร ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แตกต่างกับงานวิจัยของตริภพ ชินบุรณ์ (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันที่มีให้องค์กร

ปัจจัยด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 42 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างจากงานวิจัยของเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เช่นเดียวกับ Sepahvand et al. (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร และ Galanaki (2019) ที่ศึกษาผลกระทบของผลประโยชน์พนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในช่วงเวลาวิกฤต พบว่าปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันที่มีให้องค์กร

ปัจจัยด้านสถานภาพ บุคลากรที่มีสถานภาพไม่โสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก ความผูกพันด้านความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แตกต่างจากงานวิจัยของศิริลักษณ์ รักเจียมและคณะ (2564) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านภูมิภาคเนา บุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดขอนแก่น มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถน้อยกว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 แตกต่างจากงานวิจัยของชนิดาภา หนูนวลวุฒิมวงศ์และคณะ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ปัจจัยด้านภูมิภาคเนา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด

### ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แตกต่างจากงานวิจัย ของอรรวรรณ มากสังข์และรวิดา วิริยกิจจา (2561) ที่ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษต่ำกว่า ม.6 จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ม.6 ทั้งในด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กร ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถแตกต่างจากระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรที่มีความสุขด้านเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นจะมีความผูกพันด้าน การพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของตริภพ ชินบุรณ์ (2560) พบว่า ด้านผลตอบแทน(ในรูปของเงินและไม่ใช้เงิน) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แตกต่างจากงานวิจัยของ Ogunlana et al. (2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันเพิ่มขึ้น แต่ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกหากแต่มีผลต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กร ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่าบุคลากรที่มีความสุขด้านลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 แตกต่างจากงานวิจัยของ Turkkan & Yalcintas (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของคณาจารย์ที่ศึกษามหาวิทยาลัย Istanbul พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรที่มีความสุขด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างจากงานวิจัยของอิติวรัตน์ สวณเศรษฐ์ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของคณาจารย์ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีความสุขด้านความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจางแสง (2560) ที่ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าความมั่นคงในอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างจากงานวิจัยของมณฑิชา เป้าบุญปรุงและการุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ พบว่าบุคลากรที่มีความสุขด้านโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 แตกต่างกับงานวิจัยของ พิริยา ทรัพย์สารและประสพชัย พสุนนท์ (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ส่งผลต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ปัจจัยด้านองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีความสุขด้านองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กร ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มุมมองของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรที่มีความคล่องตัวในการทำงานสูง คุณภาพการบริการภายในที่ดี รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง (Perić et al., 2021; Qader, 2021; Zaraket, 2018) การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ โดยองค์กรที่ให้ความสนใจพนักงานในด้านต่างๆ จะทำให้เกิดความไว้วางใจและรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Amalia et al., 2020) จากการวิจัยของ Fantahun et al. (2023) ที่วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐทางภาคตะวันตกเฉียงใต้ของรัฐโอโรเมีย ประเทศเอธิโอเปียพบว่าปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cheah et al. (2016) ที่วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนเจนเอเรชั่น x ในประเทศมาเลเซียพบว่าปัจจัยด้านความยุติธรรมภายในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) พบว่าบุคลากรที่มีความสุขด้านสถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง (Marzuki et al., 2021) จากการวิจัยของ Fantahun et al. (2023) ที่วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐทางภาคตะวันตกเฉียงใต้ของรัฐโอโรเมียประเทศเอธิโอเปีย พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangperm (2017) ที่วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร พบว่า บุคลากรที่มีความสุขด้านกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก ความผูกพันด้านความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) พบว่า ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันที่เกิดจากกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ มีผลต่อความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ปัจจัยที่บุคลากรมีความเห็นว่าส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด

พบว่าปัจจัยที่บุคลากรมีความเห็นว่าส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 56.52% ปัจจัยด้านลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 27.34% และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 20.32% สอดคล้องกับงานวิจัยของปาลิดา ไทยวัชรามาศ (2565) ศึกษาความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนทั้งเงินและไม่ใช่งาน (ในรูปแบบของสวัสดิการ) ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Han (2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ ความผูกพันของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยเงินเดือนมีผลกระทบด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ และภูมิภาคนา ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ส่วนปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ องค์กร สถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) และกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ขององค์กร มหาวิทยาลัยจึงควรสร้างระบบการให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีระบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ประเมินผลการปฏิบัติงานตามดัชนีชี้วัดรายบุคคล (KPI) ตามผลการปฏิบัติงานจริง และให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่จัดสรรให้บุคลากร โดยเพิ่มทางเลือกในการใช้สวัสดิการที่หลากหลาย และให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร รวมถึงจัดทำระบบสวัสดิการออนไลน์ที่สามารถเข้าใช้บริการได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาวិเคราะห์ลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอย่างละเอียด เพื่อนำมากำหนดสมรรถนะ (Competency) ของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดดัชนีชี้วัดรายบุคคลอย่างมีส่วนร่วม โดยอาจจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ จนสามารถออกแบบดัชนีชี้วัดรายบุคคลได้ รวมถึงควรส่งเสริมให้มีโครงการเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะแห่งอนาคต (Future Skill) โดยจัดอบรมที่หลากหลายครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งอบรมออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและอบรมในพื้นที่ จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานอย่างครบถ้วน รวมถึงจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยหรือมีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงมีกิจกรรมนันทนาการเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กรทั้งในและนอกสถานที่ เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเฉพาะการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยในการศึกษารoundต่อไปควรมีการศึกษาในรูปแบบผสมผสาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพร้อมด้วย และจัดให้มีการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึกเฉพาะกลุ่มมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาความผูกพันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การศึกษารoundต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากขึ้นเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้พัฒนารูปแบบหรือกิจกรรมในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

## เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจางแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 26(1), 116-129.

- กองทรัพย์บุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2565). ข้อมูลการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/>
- เจริญจิตร เสวตวาณิชกุล, จริญญา ปานเจริญ, เอกพงศ์ กิตติสาร. (2018). การสร้างความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(2), 28-42.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 7(3), 1-9.
- ธิดารัตน์ สอนเศรษฐ์ ระพีพันธุ์ และธนวิน ทองแพง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 1(6), 55-67.
- ชนิดาภา หนูนวลวุฒิจิวงส์, ปณิดดา ศรีแจ่ม และ กฤษณ์วิวัฒน์สำราญกุล. (2564). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ท่าอากาศยานดอนเมือง. *การประชุมวิชาการระดับชาติ "วิถีใหม่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง"*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปาลิดา ไทยวัชรมาศ ทิพย์วรรณ งามศักดิ์. (2565). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานบริหารจัดการกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *การประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการระดับชาติ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียา ทรัพย์สาร และประสพชัย พสุนนท์. (2563). ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *RMUTI JOURNAL Humanities and Social Sciences*, 7(1), 99-113.

- มณฑิชา เป้าบุญปรุง และ การุณนันท์ รัตนแสนวงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 99-112.
- วรรณภา เหล็กเพชร และ ปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2561). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศเชียงใหม่. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 7(1), 32-44.
- ศิริลักษณ์ รักเจียม ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และ จีรวิวรรณ จันทผลา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 16-31.
- ศิริวรรณ บัวโชติ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ความผูกพันของข้าราชการครูการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 140-152.
- สุวรรณี จริยะพร. (2560). แบบจำลองเชิงสาเหตุการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนภาคกลางตอนล่าง. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 34(1), 226 – 246
- อรรวรรณ มากสังข์ และ รัตนา วิริยกิจจา. (2560). ปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2. *I-Journal of Business Research*. 11(1), 34-46.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย และ กาญจนา สุระ. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน). *สัปดาห์ : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 24(1), 125-138.
- Aon Hewitt (2011). Trends in global employee engagement. Accessed August 30, 2022. Retrieved from [http://www.aon.com/attachments/thoughtleadership/Trends\\_Global\\_Employee\\_Engagement\\_Final.pdf](http://www.aon.com/attachments/thoughtleadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.pdf).

- Galanaki, E. (2019). Effects of Employee Benefits on Affective and Continuance Commitment during Times of Crisis. *International Journal of Manpower*, 41(2), 220-238.
- Gallup. (2006). Gallup study: engaged employees inspire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward, *The Gallup Management Journal*. Accessed August 30, 2022. Retrieved from <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-Employees-Inspire-ompany.aspx>.
- Han, X. (2019). Research on the Relationship Among Pay Equity, Employee Engagement and Job Performance. *Proceedings of the 2<sup>nd</sup> Symposium on Health and Education 2019 (SOHE 2019)* (459-436). USA: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/sohe-19.2019.75>
- Ogunlana, K., Osinaike A. B. & Ibrahim. (2016). Causal Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Library and Information Professionals: A Canonical Correlation Analysis. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 2016(1), 1-20.
- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., & Tafreshi, M. Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic physician*, 9(6), 4503-4509. <https://doi.org/10.19082/4503>
- Turkkan, E., & Yalcintas, M. (2017). Investigation of the relationship between organization culture and organizational commitment: Istanbul Commerce University. *Research Journal of Business and Management*, 4(2), 194-202.