

อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Effecting of Job Satisfaction on Employee
Engagement of Staff in Faculty of Medicine,

Khon Kaen University

ยุทธพงษ์ จักรคม¹

Yuttaphong Jakkhom²

สุวรรณภา สุ่มวงษ์³

Suwannapa Suywong⁴

ดวงดาว ประทีพย์ อาราราม⁵

Doungdaw Patipralam⁶

Received: 30 มิ.ย. 2564

Revised: 21 ก.ค. 2564

Accepted: 30 ส.ค. 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ

¹นักจัดการงานทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: yuttja@kku.ac.th

²General Administration Officer, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

³นักทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: suwasu@kku.ac.th

⁴Human Resource Officer, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

⁵นักทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: pdoung@kku.ac.th

⁶Human Resource Officer, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 407 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม-เดือนพฤศจิกายน 2563 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Enter Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร และความผูกพันของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านการสนับสนุนการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .619^{**}$) สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.10 ($R^2 = 0.681$, $p\text{-value} < 0.01$)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ความผูกพัน, องค์กร

Abstract

This research aims to study 1. the level of job satisfaction and employee engagement. 2. the relationship between job satisfaction and organizational commitment of personnel and 3. the influence of job satisfaction on engagement among Faculty of Medicine personnel Khon Kaen University. The questionnaire was used as a tool to collect data with a sample of 407 people, Data collected between October - November 2020 and statistics used in data analysis b descriptive statistics

Inferential statistics by finding Pearson's correlation coefficient (Enter Multiple Regression Analysis). The results of the research revealed that the overall staff's job satisfaction was at a high level. When considered on a case-by-case basis, there was a high level, namely, the aspect of the job that was in responsibility, followed by the opportunity leading to career advancement. Leadership and corporate culture Working environment and facilities Communication of personnel in the organization and overall personnel engagement was at a high level, It was found that the fundamentals relationship management support in advancement in the work at a high level, Relationship between job satisfaction and employee engagement Overall, there was a statistically significant positive correlation at 0.01 correlation coefficient ($r = .619^{**}$) Able to predict the engagement of the Faculty of Medicine personnel Khon Kaen University, 68.10% ($R^2 = 0.681$, $p\text{-value} < 0.01$)

Keywords: Satisfaction, Engagement, Organization

บทนำ

ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสภาวะเศรษฐกิจ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารงาน โครงสร้างองค์กร ต้นตัวในการที่จะพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้เท่าเทียมกับอารยะประเทศ รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาเองต่างต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (ฉัตรปรี อยู่เย็น, 2555, น. 201-215) การบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบัน

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) นับเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานสำเร็จตามยุทธศาสตร์ องค์กรจึงต้องการบุคลากรที่เก่ง มีความรู้ ความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร (อรฉัตร วรรณจิตร, 2562) สถาบันอุดมศึกษาเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่พยายามในการผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจึงถือว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด อย่างไร้ขีดจำกัด การลงทุนเพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาจะคุ้มค่าเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละสถาบันจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้นานเพียงใดด้วย ซึ่งปัญหาการไม่สามารถธำรงรักษาคณาจารย์ในองค์กรและการแย่งชิงตัวคนเก่งระหว่างองค์กรเป็นปัญหาที่ทำลายความสามารถของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาด้วยเช่นกัน ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรที่จะมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, น. 103)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ นั้น มิได้มีเฉพาะการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องธำรงรักษาบุคลากรให้มีความรัก ความผูกพัน มีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รับผิดชอบต่อนหน้าที่ปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีบุคลากรมากกว่า 6,000 คน ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และมีบุคลากรจำนวนมาก และมีบุคลากรลาออกเป็นประจำในทุกปี จึงได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากร เนื่องจากความผูกพันอันดีต่อองค์กรนั้น จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกที่ตีรวมถึงการทุ่มเท

แรงใจแรงกายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (มณฑิชา เป้าบุญปรุง, 2559, น. 101) และพยายามทำให้เป้าหมายของตนและองค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ การธำรงรักษาให้คนทำงานอยู่กับองค์กรไม่สามารถสร้างได้เพียงในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น ต้องเกิดจากการสะสมความพึงพอใจของบุคลากร และต้องใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นให้พัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตให้ที่อยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กรเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในการหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าได้อย่างมั่นคง และใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจระดับ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 5,018 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 727-728) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ (e) .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 371 คน (≈ 370.47) เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็นขนาดกลุ่มตัวอย่าง 407 คน (≈ 407.52) จากนั้นสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Q12) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-Type Scale) ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-Type Scale) และส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การตรวจสอบเครื่องมือ

นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเครื่องมือในด้านเนื้อหา (Content Validity) (ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง, 2559, น. 94) ด้านโครงสร้างและรูปแบบ ด้านการใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการประเมินความเหมาะสมและความครอบคลุมเชิงเนื้อหาของการวัดตัวแปรแต่ละตัว โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.92 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ และดำเนินการทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202-204) โดยการกำหนดค่าแอลฟาไว้ไม่น้อยกว่า 0.60 ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยทั้งฉบับ เท่ากับ 0.975

4. การเก็บรวบรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม-เดือนพฤศจิกายน 2563 โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 407 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 407 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธีการคำนวณค่าพิสัย (สมโภชน์ อเนกสุข, 2552, น. 188) ดังนี้

ช่วงห่างของคะแนน 0.80 โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Sample Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ของ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 314) ซึ่งได้แปลความหมายไว้ดังนี้

0.71 – 1.00 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์กันสูง

0.31 – 0.70 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ

เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Sample Correlation) เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าไม่เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจาก เครื่องหมายของค่าความสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกัน หรือผกผันกัน

และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance ผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 407 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน (ร้อยละ 70.52) เป็น Gen Y ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2520-2534 จำนวน 190 คน (ร้อยละ 46.69) ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งหนึ่งเป็นบุคลากรประเภทวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 187 คน (ร้อยละ 45.94) มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 181 คน (ร้อยละ 44.47) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 225 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.28) ปฏิบัติงานระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 27.27) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 323 คน (ร้อยละ 79.36) และสังกัดโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำนวน 311 คน (ร้อยละ 76.41)

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (X_1)	3.83	0.67	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_2)	3.48	0.77	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (X_3)	3.61	0.79	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4)	3.21	0.97	ปานกลาง
5. ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ (X_5)	3.74	0.78	มาก
6. ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_6)	3.29	0.71	ปานกลาง
7. ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร (X_7)	3.47	0.87	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.53	0.64	มาก

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.53$, S.D.=0.64) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.67) โดยบุคลากรเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงานและคณะฯ สามารถวางแผนงานในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$, S.D.=0.78) โดยงานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, S.D.=0.79) โดยคณะฯ มีการกำหนดนโยบายบริหารงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$, S.D.=0.77) ซึ่งองค์กรให้การสนับสนุนการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน อีกทั้งความพร้อมด้านระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและระบบรักษาความปลอดภัย ในบริเวณอาคารต่างๆ อย่างทั่วถึง ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.47$, S.D.=0.87) โดยการรับข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของคณะฯ และ

หน่วยงานถูกต้องและทันเวลา สามารถเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งระบบสารสนเทศของคณะฯ มีความสะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงาน และคณะฯ ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.29$, S.D.=0.74) โดยบุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม แต่ในบางครั้งก็มีการะงานที่รับผิดชอบทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง จึงอาจกระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.21$, S.D.=0.97) โดยการเลื่อนเงินเดือนประจำปีได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และภาระงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ด้านปัจจัยพื้นฐาน	3.83	0.67	มาก
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	3.76	0.67	มาก
3. ด้านสัมพันธ์ภาพ	3.77	0.65	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.66	0.84	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.75	0.62	มาก

การสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ดำเนินการศึกษาโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัย 12 ประการ (Q12 of Gallup) ตามที่เสนอของ The Gallup Organization ที่เป็นการศึกษาพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์ภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.77$, S.D.=0.65) ด้านการสนับสนุนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.76$, S.D.=0.67) และอันดับสุดท้ายซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	0.725**	<0.01	สูง	ทางบวก
2. ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	0.616**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	0.699**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.455**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
5. ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.710**	<0.01	สูง	ทางบวก
6. ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.438**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
7. ด้านการสื่อสารของบุคลากร	0.692**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
ผลเฉลี่ยรวม	0.619**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.619$, $p\text{-value}<0.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($r=0.725$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ($r=0.710$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ($r=0.699$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านการสื่อสารของบุคลากร ($r=0.692$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ($r=0.616$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r=0.455$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($r=0.438$, $p\text{-value}<0.01$)

value<0.01) และด้านการรักษาดุลยภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($r=0.438$, $p\text{-value}<0.01$) มีความสัมพันธ์ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร						
	S.E.	b	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.116	0.943		8.145	0.000	0.435	2.300
1. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (X_1)	0.041	0.286	0.310	6.908	0.000	0.391	2.554
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_2)	0.038	0.070	0.085	1.807	0.072	0.322	3.101
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (X_3)	0.041	0.128	0.162	3.120	0.002	0.528	1.895
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4)	0.026	-0.080	-0.125	-3.068	0.002	0.331	3.025
5. โอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ (X_5)	0.041	0.271	0.340	6.605	0.000	0.577	1.734
6. การรักษาดุลยภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_6)	0.033	-0.079	-0.092	-2.362	0.019	0.352	2.841
7. การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร (X_7)	0.035	0.149	0.211	4.236	0.000	0.435	2.300
$R^2 = 0.681$, $AR^2 = 0.675$, $F = 11.164$, $P < .01$							

จากการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยในขั้นสุดท้ายเพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถึงร้อยละ 28.6 ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วมกับด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 27.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 12.8 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.70 เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.1 ($R^2 = .681$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .825 ($R = .825$)

ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.943 + .286X_1 + .271 X_5 + 0.18 X_3 + 0.070 X_2$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.286 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในยุคภาวะพลิกผัน เพิ่มขึ้น 0.271 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3. ถ้าตัวแปรด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในยุคภาวะพลิกผัน เพิ่มขึ้น 0.128 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

4. ถ้าตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในยุคภาวะพลิกผัน เพิ่มขึ้น 0.070 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นข้อมูลสำคัญให้กับผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยจากการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สามารถสรุปผลได้ดังนี้ คือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก อีกทั้งระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัย 12 ประการ (Q12 of Gallup) ตามทัศนะของ The Gallup Organization ที่เป็นการศึกษาพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อคำถาม แบ่งเป็น

4 ส่วน ซึ่งความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านๆ ก็อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และผลความสัมพันธ์ทั้ง 2 ตัวแปรระหว่างอิทธิพลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์หาค่าสูงสุดท้ายของการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอย พบว่า มีปัจจัยเพียง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยบุคลากรเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงานและคณะฯ สามารถวางแผนงานในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ศิริประภา ภาศิธรธ (2562) โดยพบว่า งานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพและปริมาณงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามคุณภาพขององค์กร รองลงมา คือ ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยงานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง โดยได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากพนักงานได้รับการพัฒนาและองค์กรมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า มีอาชีพที่บุคลากรเชื่อมั่น และพึงพอใจที่ในอนาคตจะได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ สอดคล้องกับ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลส์ อีเล็คทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ตลอดเวลาหรือโอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความมั่นคงและความ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์กร ดังจะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่จะทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความหวังในการทำงานอย่างมีคุณค่าแก่องค์กร ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคณะฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ สอดคล้องกับ วีระศักดิ์ จินารัตน์ (2558) พบว่า การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สำหรับควบคุม ติดตามความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามมอบหมาย มีความชัดเจนในการกำหนดสายงานการบังคับบัญชา ใ้กฎระเบียบที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏผลงานชัดเจน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับข้อสรุปของ Wallach (1983) เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงมิตรภาพ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D.=0.77) โดยบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน อีกทั้งระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปาที่เหมาะสม ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน และระบบรักษาความปลอดภัย รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยในบริเวณอาคารต่างๆ อย่างเหมาะสม อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) พบว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพอใจของอุปกรณ์เมื่อเทียบกับความต้องการของบุคลากร ดังที่ มนชัย อรพิมพ์ (2551) กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือร่นต่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ต็มุงมั่น สร้างสรรค์ให้กับองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D.=0.87) โดยการรับข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของคณะฯ และหน่วยงานถูกต้องและทันเวลา สามารถเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งระบบสารสนเทศของคณะฯ มีความสะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานและคณะฯ ดังที่ วรัชญ์ ครุจิต (2561) กล่าวว่า การสื่อสารจะสามารถกำหนด

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ช่วยสร้างแบรนด์ สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้สามารถเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณมากยิ่งขึ้น ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.29$, $S.D.=0.74$) โดยบุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม แต่ในบางครั้งก็มีภาระงานที่รับผิดชอบทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.21$, $S.D.=0.97$) โดยการเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และภาระงาน ที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากว่าบุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน โดยสิ่งเหล่านี้จะสามารถทำให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ที่จะแสดงศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดการยอมรับจากทั้งตนเองและสังคม ซึ่งทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย จึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Springer (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับพิชญา หอมหวาน (2561) พบว่า แรงจูงใจทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ การงาน การได้รับการยกย่องชมเชย/ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น และระดับความผูกพันของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความภาคภูมิใจในการได้มาปฏิบัติงานและเป็นบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จพร้อมทั้งมีความความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองได้ตอบแทนจากองค์กรแล้ว สอดคล้องกับ สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะมาจากสถานะทางสังคม

ซึ่งมีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับ ภูรุจ จันทรสว่าง (2560) จึงทำให้บุคลากรดังกล่าวมีความผูกพันในการทำงานและอยากที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ต่อไป ความผูกพันในการทำงานนั้นเป็นวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่าสอดคล้องกับ อรรถพร วรรณวิจิตร (2562) และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดความจงรักภักดีกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเททั้งด้านร่างกายแรงใจและความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดสอดคล้องกับ ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร (2559)

3. ในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ระดับสูงและปานกลาง ในทิศทางบวก ผลลัพธ์ที่ได้จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ Rusu (2013) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันมาก หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

4. อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่ามี 4 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ได้รับร้อยละ 68.10 สามารถอภิปรายผลโดยเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากระดับมากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในระดับมากที่สุด แสดงว่าให้เห็นว่าการทำงานที่อยู่ในภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ดังที่ พัชรหทัย จารุทวีผลกุล, ธัญวณ วัทโธ, และ วิลาสินี สุตประเสริฐ (2563) พบว่า ความสำเร็จในการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด พนักงานนั้นสามารถทำงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง และหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำธณ โชนะโชติ (2562) พบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล นอกจากนี้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามระยะเวลาที่กำหนด และบรรลุตามเป้าหมาย มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนด จึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในอันดับรองลงมา แสดงว่าให้เห็นว่าองค์กรมีการพัฒนาการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรที่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำธณ โชนะโชติ (2562) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกิดจากการที่องค์กรบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีการกำหนดลักษณะขอบเขตงานที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน นำมาซึ่งความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หากงานที่ได้รับประสบผลสำเร็จแน่นอนว่าจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงานและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรต่อไป

4.3 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น แสดงว่าให้เห็นว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ดังที่ พลกฤต รักจุล (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร อีกทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามในการทำงาน สอดคล้องกับ Shahid (2018) ความตั้งใจของพนักงานในการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ในปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงานที่จะสร้างให้เกิดความผูกพันในระยะยาว จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานที่จะคงอยู่ต่อกับองค์กร หรือตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ว่าการที่บุคลากรจะดำรงอยู่ในองค์กรได้นั้น ผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรคืออีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

4.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แสดงว่าให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร หากสภาพแวดล้อมดีก็จะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอย่างมีความสุข และสะดวกสบายต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงานที่จะรับรู้ถึงความปลอดภัย โปร่งใสสบาย และความปลอดภัยในองค์กร ดังที่ มนชัย อรพิมพ์ (2551) กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือริ้นต่อการทำงาามีขวัญและกำลังใจที่ดีมุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สุขพิชญา

อูเรนเทอร์เนต (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากแนวคิดของ Baker & Neuhauser (1975) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน และเมื่อพิจารณาควบคู่กัน การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการดำเนินงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และยังเชื่อว่าความสามารถเห็นผลการดำเนินงานขององค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถเลือกระเบียบปฏิบัติการ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรควรส่งเสริม เช่น ให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตทางวิชาชีพ การให้คำชมหรือยกย่องในสิ่งที่ดี, การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ หรือทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อการทำงานแบบช่วยเหลือและเอื้ออาทรกัน

2. ควรจะมีการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ปีละ 1 ครั้ง โดยนำข้อมูลและข้อเสนอแนะมาพิจารณาตัดสินใจในการพัฒนาปรับปรุงองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม

3. ให้ความรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ดูแล คำนึงถึงคุณค่าของบุคลากรในทุกระดับ และพัฒนาส่งเสริมการสร้าง

ภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร สร้างความตระหนักในหน้าที่หลักที่ปฏิบัติ ให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปที่กว้างมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ละเอียด และมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น

2. ควรทำการวิจัยศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรปารี อยู่เย็น. (2555). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 7(2), 201-215.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐภรณ์ หลาวทอง. (2559). *การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร. (2559). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 10(4), 66-78.

- พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรณสถิต, กัญญพัสดวี กล่อมธงเจริญ, ชัยวัฒน์ ไบไม้. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจ ที่จะคงอยู่ของพนักงาน: ทบทวนวรรณกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(2), 15-29.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล, และวิลาลิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(3), 27-39.
- พิชญา หอมหวน. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 35(5), 80-98.
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนีเวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ภูรุจ จันทรสว่าง. (2560). การบริหารจัดการที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- มณฑิชา เป้าบุญปรุง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 99-112.
- มนชัย อรพิมพ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้า ต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- วรชัย ครุจิต. (2561). การสื่อสารการตลาดในยุคดิจิทัลสำหรับองค์กรสื่อสารณะ: กรณีศึกษา องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (สสท.). *วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรม นิด้า*, 5(1), 95-115.

- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2558). อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 4(1), 1-26.
- ศิริประภา ภาคิธรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2552). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภารัตน์ พิมพ์ตันกานต์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *วารสาร Veridian E-Journal*, 10(2), 1611-1629.
- สุพิชญ์ อรุณรัตน์เนตร. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โธชนะโชติ. (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 6(1), 300-333.
- อรฉัตร วรณวิจิตร. (2562). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง).

- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Rusu, R. (2013). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Scientific Bulletin-Nicolae Balcescu Land Forces Academy*, 1(18), 52-55.
- Shahid, A. (2018). Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and Motivation. *Journal of Management Research*, 10(4), 15-32.
- Springer, G. J. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), 29-42.
- Wallach, E. (1983). Individuals and organization: the cultural match. *Training and Development Journal*, 12, 28-36.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.