

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

**Influencing of Quality of Working Life to Intention to Job Retention:
The Mediating Effect of Career Commitment among Lecturer in Autonomous University**

อาจารย์ถิตรีตนันท์ พิมพาภรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

thittarat.p@ku.th

ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

viroj_jade@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผ่านการความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 155 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta = 0.453$) รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.291$) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ อีกทั้งความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta=0.359$) ค่าตอบแทนและและสวัสดิการ ($\beta=0.285$) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกลาง พบว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta=0.561$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.574$) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้มีการอภิปราย สรุปผล รวมทั้งเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความผูกพันในอาชีพ

Abstract

The research propose was to study the influence of quality of working life in terms of the work-life balance, compensation and fringe benefits to the intention to job retention through the mediate of the career commitment among lecturers in autonomous university. This study was designed based on quantitative methods. A questionnaire was used to collect the data from 155 lecturers in autonomous university as a research sampling. Pearson's correlation and multiple regression analysis were employed to analyze the collected data. The results indicated that the work-life balance ($\beta = 0.453$), and compensation and fringe benefits ($\beta=0.291$) had a positive influence on the career commitment. The work-life balance ($\beta=0.359$), and compensation and fringe benefits ($\beta=0.285$) had also a positive influence on the intention to job retention. In terms of the career commitment that had a mediating effect on the relationship between both dimensions of the work-life balance ($\beta=0.561$), and compensation and fringe benefits ($\beta=0.574$) had a positive influence on the intention to job retention significant at 0.01 level. Finally, the implications of the finding and suggestions for future research are presented.

Keywords: Quality of working life, Intention to job retention, Career commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพราะถือว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนงานสำคัญที่ทำหน้าที่ในการผลิตทรัพยากรที่สำคัญของชาติในการพัฒนาประเทศ โดยภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว (ราชกิจจานุเบกษา, 2558) การลงทุนเพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาจะคุ้มค่าเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละสถาบันจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้นานเพียงใดด้วย ซึ่งปัญหาการไม่สามารถธำรงรักษาคนเก่งไว้ในองค์กรและการแข่งขันตัวคนเก่งระหว่างองค์กรเป็นปัญหาที่ทำให้ความสามารถของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาด้วยเช่นกัน (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย นับตั้งแต่ปี 2542 ที่มหาวิทยาลัยของรัฐเริ่มทยอยเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” เพื่อความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในทางวิชาการในการดำเนินงานทางการศึกษา รวมถึงการจัดการบริหารงานบุคคล ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถ

กำหนดและดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ฯลฯ ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวและสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) การปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยอาจจะทำให้หน่วยงานประสบความยุ่งยากในการบริหารงาน และการเปลี่ยนแปลงนี้อาจส่งผลให้อาจารย์ ซึ่งถือเป็นบุคลากรหลักในสาขาวิชาการของมหาวิทยาลัยเกิดความกังวลใจในการทำงาน สถานภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งค่าจ้างและสวัสดิการที่จะได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ อาจส่งผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ในองค์กร และอาจนำไปสู่ปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปยังหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งนับว่าเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (สุธรรม อารีกุล, 2542; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของบุคลากรสาขาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เพราะเป็นกลุ่มคนที่มีส่วนสำคัญในการร่วมพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศ และผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อธำรงรักษาและป้องกันปัญหาการสูญเสียบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผ่านการความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

การทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐาน

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในภาพรวม (Quality of Life) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ โดย Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงในกนกวรรณ ชูชีพ, 2551) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร และยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและนิยามความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ใ้ที่น่าสนใจหลายประเด็นดังนี้ Newstrom and Davis (1997) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็น ทุกสิ่งทีพนักงานพบในที่ทำงาน มีทั้งส่วนที่พนักงานพึงพอใจและสิ่งทีพนักงานต่อต้าน คำนิยามนี้มีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่ใช้พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงาน ค่าจ้าง สุขภาพ ความพึงพอใจในงาน การปรับปรุงลักษณะทางกายภาพ และผลกระทบในทางลบต่อพนักงาน ได้แก่ ความแปลกแยกในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้า

กองสวัสดิการแรงงาน (2547) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรทีสำคัญและมีคุณค่าในสังคม ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน มนุษย์ใช้เวลาครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน ดังนั้น สถานที่ทำงานจึงควรมีสถานะทีเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดีคงกล่าวควรจะเป็นสิ่งทีคนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ทีประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงาน เช่น การมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนทีเหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ การรายได้จากการทำล่วงเวลา เงินพิเศษจากสถานประกอบการ เช่น ค่าบริการ เบี้ยขยัน รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลา นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสถานะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน Huang, Lawler and Lei (2007) อธิบายการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 4 มิติ ได้แก่ 1) สมดุลชีวิตกับงาน (work-life balance) 2) คุณลักษณะงาน (job characteristics) 3) พฤติกรรมควบคุมดูแลงาน (supervisory behavior) และ 4) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (compensation and benefits) ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อพันธสัญญาในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและงานมีผลกระทบทางบวกทีทำให้พนักงานลดความตั้งใจทีจะออกจากงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตในการทำงานทีมีมาตรฐานสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน สำหรับงานวิจัยนี้จะใช้ตัวแปรทีสำคัญ 2 ประการ คือ มุ่งศึกษาเรื่องความสมดุลชีวิตกับงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความสมดุลชีวิตกับงาน (Work-life balance) เป็นการเปิดโอกาสให้ผูู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล คือ ไม่ปล่อยให้ผูู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานทีมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานทีเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการทีต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ Bashir & Ramay (2008) พบว่า นโยบายชีวิตการทำงานเพิ่มความผูกพันของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อการรักษาพนักงาน และยังมีการศึกษาของชาว

อเมริกันรายงานว่า ถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสนใจกับกิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรจะเป็นเรื่องยากและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานจะเกิดขึ้น การทำงานและภาวะความรับผิดชอบที่มากเกินไปจะส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและการรักษาพนักงานในองค์กร และ Mitchell and Albright (1971) พบว่า ความเบื่อหน่ายในงาน การไม่มีตารางการทำงานที่แน่นอน และความเครียดในงานที่ทำลายความสมดุลในชีวิตจะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ William and Ralph (2006) ยังพบเช่นกันว่า ความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงานมีบทบาทสำคัญมากสำหรับการรักษาพนักงานขององค์กร

จะเห็นได้ว่าความสมดุลชีวิตกับงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อผูกพันในงานของพนักงาน และเป็นนโยบายที่มีบทบาทสำคัญขององค์กรที่มีต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Fringe Benefits)

แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน (Compensation)

The Society for Human Resource Management (SHRM, 2012) นิยามคำว่า ค่าตอบแทน คือวิธีการที่เป็นระบบในการจ่ายเงินให้กับพนักงานในการแลกเปลี่ยนสำหรับการทำงาน สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (2556) อธิบายเพิ่มเติมว่า ค่าตอบแทน คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ Walton (1975 อ้างถึงในผจญ เฉลิมสาร, 2540) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นควรเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและมีความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

แนวคิดเรื่องสวัสดิการ (Fringe Benefits)

สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่าง ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกองค์กรเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่รวมถึงการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (สุรางค์รัตน์ วจินารมณ, 2540) การจัดสวัสดิการแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด คือ สวัสดิการที่มีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างต้องจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง เช่น จัดให้มีวันหยุด เป็นต้น 2) สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด คือ สวัสดิการที่จัดให้บุคลากรมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้บุคลากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (จุฑารัตน์ บำรุงสุข, 2547)

การจัดสวัสดิการในองค์กร สามารถจำแนกออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้ 1) บริการด้านสุขภาพ คือ การดูแลสุขภาพของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือในการปฐมพยาบาล ห้อง

พยาบาล การตรวจสุขภาพ 2) บริการด้านความปลอดภัย คือ การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย 3) บริการด้านความมั่นคง คือ การสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน เงินทดแทนการประกันชีวิต และเงินบำนาญ 4) การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่อนุญาต คือ การให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อให้บุคคลได้พักผ่อนทำกิจกรรมทางศาสนา หรือวันเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาภิจ วันลาป่วย เป็นต้น 5) บริการด้านการศึกษา คือ การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแก่พนักงาน เช่น การให้ทุนพัฒนาพนักงาน การให้ลาศึกษาต่อและการจัดตารางทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน เป็นต้น 6) บริการด้านเศรษฐกิจ คือ การให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพและการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ 7) บริการด้านนันทนาการ คือ การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อนส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเตรียมอุปกรณ์กีฬา การจัดการแข่งขันกีฬา 8) บริการให้คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติตนแก่สมาชิก เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ความขัดแย้งในที่ทำงาน 9) โบนัสและสวัสดิการ คือ การให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เงินโบนัส รางวัลพนักงานดีเด่น และ 10) บริการอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนในด้านอื่นที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2548)

หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร คือ ค่าตอบแทน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดี มีผลการทำงานที่โดดเด่น มีทักษะเฉพาะทาง โดยเป็นสิ่งที่องค์กรขาดไม่ได้ เพราะองค์กรได้ลงทุนกับพนักงานเหล่านี้ไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งในการสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Muhammad Irshad, 2011) องค์กรที่ให้เงินค่าตอบแทนที่มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ จะดึงดูดให้มีคนมาสมัครกับองค์กรนั้นมากกว่า และมีอัตราการลาออกลดลง นอกจากนี้ องค์กรที่มีค่าตอบแทนสูงยังสร้างวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศได้ด้วยเช่นเดียวกัน (Lawler, 1990)

จากแนวคิดตามที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่าค่าตอบแทนและและสวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อการคงอยู่และการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร รวมทั้งยังเป็นปัจจัยในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศอีกด้วย

2. ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment)

ความผูกพันในอาชีพ ได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบของความมุ่งมั่นในงานอาชีพของบุคคล (Morrow, 1993) คนที่มีระดับที่ความผูกพันในอาชีพอย่างแรงกล้าจะแสดงความคาดหวังและความต้องการจากองค์กรที่สูงกว่า นอกจากนี้ คนที่มีความผูกพันในอาชีพระดับสูงจะถูกกระตุ้นเมื่อองค์กรสร้างความพึงพอใจในกับเขา (Eunmi Chang, 1999)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และพนักงานรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ (Maslach, Schaufeli, and Leiter, 2001) โดยจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล คนที่มีความผูกพันในอาชีพสูงจะใช้เวลาไปกับการพัฒนาทักษะของตนเอง และมีความตั้งใจที่จะถอนตัวจากอาชีพหรืองานในระดับน้อย (Aryee and Tan, 1992; Blau, 1989)

Schaufeli et al. (2002) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน คือ สภาวะทางจิตในทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่สามารถแสดงออกได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การมีพลังในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความไม่ราบรื่นในการทำงาน 2) การอุทิศตน (Dedication) คือ ความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อในงาน (Absorption) คือ ความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ไม่อยากถอนตัวออกจากงาน รู้สึกเหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วขณะทำงาน

Meyer et al. 1993; Vandenberg R. J. and Scarpello V. 1994 (อ้างถึงใน สุมินทร เป้าธรรม, 2556) อธิบายว่า ความผูกพันในงานเป็นรูปแบบในการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานจนเกษียณ ความเชื่อในการยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือก และมีความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในอาชีพนั้นและปรารถนาที่จะอยู่ในอาชีพนั้นแม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่มีความเป็นไปได้ที่จะไป และผลจากงานวิจัยของ Schaufeli et al., 2001 (อ้างถึงใน อุษณีย์ รongพิณิจ และสุวิมล ว่องวานิช, 2556) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู พบว่า การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูเป็นสภาวะทางจิตใจที่จะทำให้บุคคลมีพลังในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับงานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันในอาชีพของอาจารย์โดยทำการศึกษาระดับความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยทำการศึกษาถึงผูกพันในอาชีพของอาจารย์ เนื่องจากความรู้สึกผูกพันต่ออาชีพของอาจารย์ และจะหมายถึงความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจในการปฏิบัติงาน มีพลังและมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความเต็มใจที่จะอยู่ในอาชีพนั้นจนเกษียณ ทั้งนี้เพื่อสร้างประโยชน์ในแวดวงวิชาการในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในอาชีพสามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 2 (H2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

3. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Job Retention)

การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในหน่วยงานระยะหนึ่งและยังคงทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) และการที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพ ก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และต้องการที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

การคงอยู่ คือ การตัดสินใจของคนเก่งที่จะทำงานอยู่โดยไม่คิดที่จะลาออกและคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ การธำรงรักษาคคนเก่งให้คงอยู่เหล่านี้อยู่ในองค์กร จึงนับเป็นความท้าทายขององค์กร และถือเป็นหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยสิ่งสำคัญในการที่จะธำรงรักษาคคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร คือ ต้องเข้าใจว่าปัจจัยใดที่เป็นสิ่งจูงใจคนเก่งเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กร (Kulesa, 2003 อ้างถึงใน ธนัชชนก ศรีสวัสดิ์, 2556)

ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีของการคงอยู่ในงานมี 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษา และการครอบครัว 2) ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และ 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล และภาวะผู้นำ (Tauton, Kranpitz and Woods, 1989 a, b อ้างถึงใน แสงทอง ประสุวรรณ, 2541)

สำหรับงานวิจัยนี้จะทำการศึกษาถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเป็นการศึกษาถึงระดับการแสดงเจตนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในการวางแผนที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในองค์กรที่ตนสังกัด เพราะการคงอยู่ในงานของอาชีพอาจารย์นี้ถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญเพราะบุคลากรเหล่านี้นับเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าในการธำรงรักษาให้คงอยู่ในอาชีพนี้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข จนกระทั่งเกษียณอายุงาน ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาองค์กรและประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน สามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 4 (H4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 5 (H5) ความผูกพันในอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

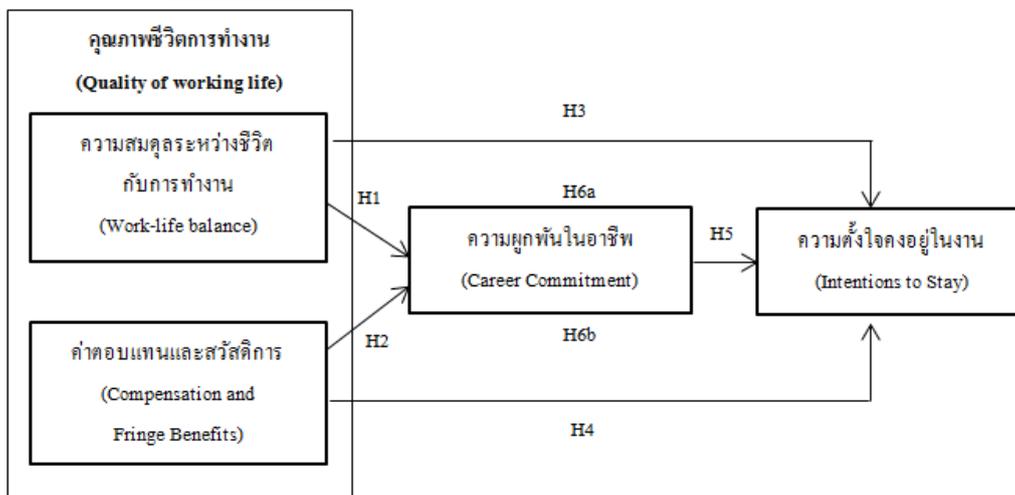
สำหรับประเด็นความผูกพันในอาชีพต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน Arthur (1994 อ้างในศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2555) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและการออกจากงาน พบว่า องค์กรที่ใช้แนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการสร้างความผูกพัน (Commitment) จะมีผลผลิตที่สูงกว่า และอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานที่ต่ำกว่า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 6a (H6a) ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 6b (H6b) ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาแสดงผลเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยและสมมติฐานได้ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีระยะเวลาการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2558 ถึงวันที่ 8 มกราคม 2559

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งมีอาจารย์ทั้งสิ้นจำนวน 252 คน และกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเท่ากับ 155 คน (Krejcie and Morgan, 1970)

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.32 ช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.35 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตำแหน่งทางวิชาการคืออาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 81.94 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.97

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการวัดความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวม 16 ข้อ และ 2) ความผูกพันในอาชีพของอาจารย์ รวม 11 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของอาจารย์ จำนวน 4 ข้อ โดยตอนที่ 2 และ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่าง 0.950 - 0.954 แสดงว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

สถิติที่ใช้การวิจัย คือ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของ ตัวแปร รายละเอียดของแต่ละตัวแปร มีดังนี้

WLB	=	Work-Life Balance (ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)
CFB	=	Compensation and Fringe Benefits (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)
CCM	=	Career Commitment (ความผูกพันในอาชีพ)
IJR	=	Intention to Job Retention (ความตั้งใจคงอยู่ในงาน)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกนำเสนอด้านความสัมพันธ์ และส่วนที่ 2 นำเสนอเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	WLB	CFB	CCM	IJR
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.20	2.85	4.07	4.03
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	.64	.85	.53	.72
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (WLB)	-			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CFB)	.595**	-		
ความผูกพันในอาชีพ (CCM)	.453**	.291**	-	
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (IJR)	.359**	.285**	.608**	-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปรต้น	สมมติฐานการวิจัย / ตัวแปรตาม						
	1	2	3	4	5	6a	6b
	CCM	CCM	IJR	IJR	IJR	IJR	IJR
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (WLB)	.453***		.359***				.104
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CFB)		.291***		.285***			.119
ความผูกพันในอาชีพ (CCM)					.608***	.561***	.574***
Adjusted R ²	.200	.079	0.123	.075	.366	.371	.375
F	39.602	14.125	22.594	13.569	89.918	46.342	47.182

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

ตารางที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

สมการที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.453, p<0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 20 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมการที่ 2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.291, p<0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 7 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมการที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.359, p<0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 12 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

สมการที่ 4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.285, p<0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 7 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

สมการที่ 5 ความผูกพันในอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.608, p<0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 36 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5

สมการที่ 6a เมื่อมีการควบคุมความผูกพันในอาชีพซึ่งเป็นตัวแปรกลาง ผลปรากฏว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ($\beta=0.104, p>0.05$) ขณะเดียวกันความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.561, p<0.001$) โดยการศึกษาี้ จากค่าเบต้า (β) พบว่า ความผูกพันในอาชีพได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางโดยสมบูรณ์ (Fully mediators) ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับการคงอยู่ในงาน (Baron & Kenny, 1968) จากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่

6a

สมการที่ 6b เมื่อมีการควบคุมความผูกพันในอาชีพซึ่งเป็นตัวแปรกลาง ผลปรากฏว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ($\beta=0.104, p>0.05$) ขณะเดียวกันความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.574, p<0.001$) โดยการศึกษาี้ จากค่าเบต้า (β) พบว่า ความผูกพันในอาชีพได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางโดยสมบูรณ์ (Fully mediators) ระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการกับการคงอยู่ในงาน (Baron & Kenny, 1968) จากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6b

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นประเด็นพื้นฐานสำคัญที่น่าสนใจ ซึ่งสนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่นของพนักงาน การศึกษาของ Şevket Yirik and Serap Babür (2014) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น Tyson and Aaron (2014) ทำการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในอาชีพ และความสมดุลในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความผูกพันในอาชีพ เช่น นิยม จับใจสุข (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาความสามารถ และความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ Emmanuel (2014) กลับพบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน แต่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การพัฒนาอาชีพ และความปลอดภัยในงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดย Jones, Zanko, and Kriflik (2006) อธิบายว่า มีงานวิจัยมากกว่า 35 ชิ้นที่สรุปว่าความพึงพอใจในงานเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักของความผูกพันในอาชีพ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าค่าตอบแทนไม่ใช่ปัจจัยหลักเท่านั้นในการสร้างความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ แต่มีประเด็นอื่นที่น่าสนใจ เช่น การพัฒนาอาชีพ และความปลอดภัยในงานของพนักงาน ดังนั้น ผลการศึกษาดังกล่าวนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

จากผลวิจัยในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bidyut Bijoya Neog and Mukulesh Barua (2015) ที่พบว่า ความสมดุลในชีวิตมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างชัดเจนกับการคงอยู่ของพนักงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chandranshu Sinha (2012) พบว่า ผลประโยชน์และค่าตอบแทน เป็นหนึ่งในสามกลยุทธ์หลักขององค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และจากงานวิจัยของประเทศมาเลเซีย โดย Ahsana et. al., (2014) พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญของการเก็บรักษาพนักงานที่มีความรู้ให้คงอยู่กับองค์กร และผลการศึกษาของ Muhammad Irshad (2011) พบว่า ค่าตอบแทนและรางวัลเป็นแรงกระตุ้นที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ ผลการศึกษายังของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) ยังสนับสนุนว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ในงานเป็นอันดับแรก

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งทั้งสองปัจจัยล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในอาชีพและความตั้งใจอยู่ในงานสำหรับอาชีพอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากยุคปัจจุบันผู้คนต่างให้ความสนใจกับความสมดุลของการใช้ชีวิตมากขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มทางด้านประชากรและสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้คนในความสนใจในเรื่องการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ จึงเป็นเหตุให้ผู้คนต่างหันมาใช้ชีวิตอย่างสมดุลด้วยการดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น การให้ความสำคัญกับครอบครัว หรือแม้กระทั่งการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อสร้างประสบการณ์ชีวิต ซึ่งนับเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต่างมีความต้องการความสมดุลในชีวิตทั้งการทำงานและชีวิตนอกเวลาทำงาน ส่วนเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้น หากอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ รวมทั้งเป็นไปตามความเหมาะสมตามภาระงานในวิชาชีพ เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ก็จะย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันในอาชีพ รวมทั้งการตั้งใจอยู่ในอาชีพนี้อย่างแน่นอน

ผลการวิจัยในประเด็นความผูกพันในอาชีพ ซึ่งเป็นตัวแปรกลางที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการลาออกของ Eunmi Chang (1999) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงาน

สำหรับอาชีพอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา นับเป็นงานที่สำคัญในการสร้างความรู้สู่นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังคำว่าที่ว่า “ครูผู้สอนในมหาวิทยาลัย จึงเท่ากับครูผู้สร้างบัณฑิต จำเป็นต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูคู่กับความเป็นบัณฑิตเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคุณลักษณะ ” “โดยผู้สอนในมหาวิทยาลัย คือ ผู้ที่ทำมาหากินอยู่ในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นอาชีพที่สำคัญ และจำเป็นที่สุดวิชาชีพหนึ่งในบรรดาอาชีพทั้งหลายในโลก เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ด้วยลักษณะสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) เป็นงานที่คำนึงถึงการให้บริการแก่สังคมเป็นหลัก 2) เป็นงานที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการบริการ 3) เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นระยะเวลาานพอควร 4) เป็นงานที่มีความอิสระในการทำเป็นการทำงานวิชาชีพ 5) เป็นงานที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 6) เป็นงานที่มีองค์การพิทักษ์คุ้มครองควบคุมและพัฒนาวิชาชีพ ” (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553) จะเห็นได้ว่าอาชีพอาจารย์เป็นอาชีพชั้นสูงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า ดังนั้น ความผูกพันของอาชีพอาจารย์จึงนับว่ามีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพนี้ เพราะการยึดมั่นผูกพันกับงานเป็นความเชื่อทางจิตใจในการยอมรับคุณค่าและเต็มใจปรารถนาที่จะอยู่ในอาชีพนั่น รวมทั้งมีพลังในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น และความผูกพันในอาชีวดังกล่าวจะส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับประเทศชาติต่อไป

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ

การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ทำให้้องค์การเข้าใจปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความผูกพันและการคงอยู่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป โดยจะเห็นได้จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของอาจารย์ 2 ประการ ประการแรก คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เนื่องด้วยลักษณะงานของอาจารย์มีความเฉพาะต่างจากอาชีพอื่น ๆ เช่น มิชชันนารี งานบริการวิชาการ หรืองานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในเวลาราชการเท่านั้น ดังนั้น องค์กรควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความยืดหยุ่นในการจัดตารางการทำงาน เปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประการที่สอง คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีการกำหนดนโยบายและสนับสนุนกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจเรื่องค่าตอบแทนให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และมีความเหมาะสมกับภาระงาน และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับอาชีพ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทั้งต่ออาจารย์ หน่วยงาน และประเทศต่อไป

2. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเป็นการศึกษาในลักษณะการพิสูจน์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรโดยผ่านตัวแปรกลางคือความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) ซึ่งมีความแตกต่างจากความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีวดังกล่าวนั้น ยังไม่เป็นที่แพร่หลายเท่าที่ควร โดยทำการศึกษากับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ซึ่งถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาและการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานใน 2 ตัวแปร คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้น สำหรับงานวิจัยในอนาคต ควรเพิ่มการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลในตัวแปรอื่น ซึ่งอาจเกิดข้อมูลเพิ่มเติมในมิติการทำนายจากอิทธิพลระหว่างตัวแปร

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเดียวกันกับบุคลากรในกลุ่มสายงานหรืออาชีพอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การที่ชัดเจนขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น ในการวิจัยในอนาคตควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยก็จะทำให้ผลการการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ).
- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2553). *จรรยาบรรณอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ปรึกษากรณ์ อินเตอร์พริ้นซ์.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17- 22.
- จุฑารัตน์ บำรุงสุข (2547). *ทิศทางการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจาก ที่กฎหมาย กำหนดของสถานประกอบการในจังหวัด นครปฐม*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ).
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ธัญชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). *การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม).
- นิยม จับใจสุข. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 4(1), 1-17 จาก e-jodil.stou.ac.th/filejodil/5_0.pdf.
- บงกชพร ตั้งนัครชัย และคณะ. (2554). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 26(4), 43-54
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โปรดักทีวิตีเวิร์ด
- “มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558” (2558, 20 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 82 ง., หน้า 65 สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.moe.go.th/websm/2015/aug/274.html>.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). *ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ*. *รายงานการวิจัย*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551). *คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545). *สมองไหลจากระบบราชการไทยในวิกฤติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา*. บรรณาธิการโดย กมลพรรณ แสงมหาชัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- สุมินทร เป้าธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 30(1), 115-141
- สุธรรม อารีกุล. (2542). *วิกฤติอุดมศึกษาไทยและทางออก: เอกภาพในเชิงนโยบายและการกระจายโอกาส*. *นุสารอุดมศึกษา*, 25(251), 13-16.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กรแนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- แสงทอง ประสูวรรณ์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (2556). *ค่าตอบแทน*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2558 จาก www.ocsc.go.th.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- อุษณีย์ รongพินิจ และสุวิมล ว่องวานิช. (2556). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 8(1), 1179-1191
- Aryee, S. and Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Ahsana, N., Foonga, Y. P., Alamb, S. S., and Gun Fiea, D. Y. (2013). Relationship between retention factors and affective organisational commitment among knowledge workers in Malaysia. *Journal of Business Economics and Management*, 14(5), 903-922.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The modulator – mediator variable destination in social psychology research: conceptual, statistical consideration. *Journal of Psychology and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

- Bashir, S., and Ramay, M. I. (2008). Determinants of Organizational Commitment A Study of Information Technology Professionals in Pakistan. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 9(2), 226-238.
- Bidyut Bijoya Neog and Mukulesh Barua (2015). Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam: An Empirical Study. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 3(1), 9-18.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35: 88-103.
- Chandranshu Sinha (2012). Factors Affecting Employee Retention: A Comparative Analysis of two Organizations from Heavy Engineering Industry. *European Journal of Business and Management*, 4(3), 145-162.
- Eunmi Chang (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Emmanuel Erastus Yamoah (2014). Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction. *Developing Country Studies*, 4(12), 27-35.
- Huang, T.C., Lawler, J. and Lei, C.Y. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735-750.
- Jones, M. L., Zanko, M. and Kriflik, G. (2006). On the antecedents of career commitment. In J. Kennedy and L. Di Milia (Eds.), *Proceedings of the Australian and New Zealand Academy of Management Conference* (pp.1-22). Rockhampton, Australia: Australian and New Zealand Academy of Management.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lawler, Edward E. (1990). *Compensation management; Strategic planning; Pay-for-knowledge Systems*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., and Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mitchell, T. R. and Albright, D. (1971). Expectancy Theory Predictions of Job Satisfaction, Job Effort, Job Performance, and Retention of Naval Aviation Officers. *Organisational Research University of Washington Seattle, Washington*, 71(17), 11-25.
- Morrow, P. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich: Jay Press Ltd.,

- Muhammad Irshad. (2011). Factors Affecting Employees Retentions. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 4(1), 84-102.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (1997). *Organizational Behavior Human Behavior At Work*. (10th Edition). US: Mcgraw-Hill Inc.
- Rehman K. et. al. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80–89.
- Schaufeli, W.B. et al. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.
- Şevket Yirik and Serap Babür (2014). A Study Aiming to Determine the Effect of Quality of Work Life Perception of Workers of Tourism Sector on Their Intention of Staying at Their Job. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 54-61.
- Society for Human Resource Management (2012). Employee Job Satisfaction and Engagement. A research report by SHRM. Retrieved December 6, 2016 from www.shrmstore.shrm.org.
- Tyson J.S. and Aaron J.M. (2014). Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116-132.
- William R. Pasewark and Ralph E. Viator. (2006). Sources of Work-Family Conflict in the Accounting Profession. *Behavioral Research in Accounting*, 18(1), 147-165.