

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ และความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

Quality of Work Life and Organizational Commitment that Affect Happiness at Work of University Lecturer

ปิยนันท์ โชติวัณิช
Piyakanit Chotivanich

บทคัดย่อ

การทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุขแสดงถึงสภาพการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานซึ่งดีต่อความสำเร็จขององค์การ สาเหตุของความสุขในการทำงานนั้นได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย ระบุภาระงานในมหาวิทยาลัย 5 ประเภท คือ ภาระงานด้านการสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานอื่นๆ วัตถุประสงค์ของบทความนี้ คือ เพื่อเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย รวมไปถึงวรรณกรรมที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย การศึกษาแบ่งเป็น 3 แนวคิด คือ แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสังคมผู้ร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการอยู่ต่อเนือง และด้านทัศนคติ และสำหรับความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านเจตคติต่อการเป็นอาจารย์ จากการศึกษาได้ข้อสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อของความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย จากผลดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและนำไปสู่การวิจัยเพื่อค้นหารูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความสุขในการทำงาน

Abstract

The happiness of the personnel in the organization was a factor representing good working conditions and affecting the success of the organization. The happiness at work has been studied extensively. It was found that the quality of work life and organizational commitment affects directly and indirectly the happiness at work. The quality of work life also affects organizational commitment. The work of professors at the university is based on the Board of the Office of the Civil Service Commission in Higher Education Institutes Announcements B.E. 2558, the standard workload of the Civil Service Commission in Higher Education Institutes. There are five types of workload in university: teaching workload, research and other academic workload, academic outreach workload, cultural workload, and other workload. The purpose of this article is to study the quality of working life, organizational commitment, happiness at work and the effect of quality of working life and organizational commitment on happiness at work of university lecturers. The study is divided into three concepts: The concept of quality of work life, organizational commitment and happiness at work. Quality of working life includes compensation, environment, opportunity for continuing growth, personal development, life and work balance, privacy, social partners and working atmosphere. Organizational commitment includes affective, continuance and attitude. Happiness at work includes work satisfaction, life satisfaction and attitude of the lecturers. The study concluded quality of work life has a positive influence on organizational commitment, organizational commitment positive influences happiness at work, and quality of work life has a positive influence on the happiness at work of a university lecturer. These results can be used to manage the work of the university lecturers and lead to further research to find the model of quality of working life and organizational commitment effect on happiness at work of university lecturers.

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Commitment, Happiness at Work*

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพิจารณาให้เป็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในองค์การต่างๆ ทั้งนี้ความสำเร็จขององค์การหรือสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของพฤติกรรมศาสตร์ (Faghihparvar, Allameh, & Ansari, 2013) โดยการทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุขเป็นปัจจัยแสดงถึงสภาพการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ในการนี้ Graham (2008); Selim (2008); Borghesi & Vercelli (2007) และ Mahon Yarcheski & Yarcheski (2005) ได้ทำการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความสำเร็จของการทำงานและความสำเร็จขององค์การ Pollsrlert (2014) กล่าวว่าระดับความสุขของบุคลากรที่ทำงานในองค์การจะเป็นปัจจัยและตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การนั้นๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

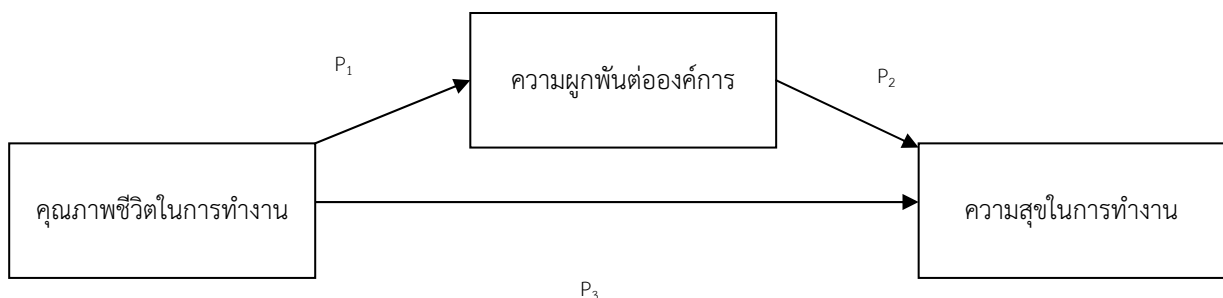
สถานที่ทำงานที่มีความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคน ในองค์การอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์การ หรือการจัดการองค์การโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก (Thai Health Promotion Foundation, 2015) ทั้งนี้สถาบัน The iOpener Institute ที่มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักร ได้ทุ่มเททำงานวิจัยคุณภาพตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 ในเรื่องศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ได้พบว่าบุคลากรที่มีความสุขทำงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (Pryce-Jones & Lutterbie, 2010) และมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Nekouei, Othman, Masud, & Ahmad, 2014) และความผูกพันต่อองค์การ (Boroujeni, Asadi, & Tabatabaie, 2012) ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Faghihparvar et al., 2013) อีกด้วย

การทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (Board of the Office of the Civil Service Commission in Higher Education Institutes, 2015) เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 โดยกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการ ต้องมีภาระงานในมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ ภาระงานด้านการสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานการบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

สภาพภาระงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 5 ด้าน ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น นับว่าเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัย ทั้งนี้การทำงานที่มีความสุขของอาจารย์จะส่งผลต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ ดังกล่าวมา ดังนั้น การสร้างปัจจัยอันเป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็นย่อมทำให้ได้ผลที่ตรงเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การศึกษาวิจัยที่ผ่านมายังขาดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของบทความนี้ คือเพื่อเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย รวมไปถึงวรรณกรรมที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อนำปัจจัยที่เป็นสาเหตุขึ้นไปพัฒนาของความสุขของอาจารย์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของอาจารย์และการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถแสดงได้ดังกรอบแนวคิด (conceptual framework) ซึ่งแสดงข้อเสนอ (Proposition: P) ของตัวแปรทั้งสามที่มีความเชื่อมโยงต่อกัน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ที่มา: สร้างขึ้นโดยผู้เขียน

จากภาพที่ 1 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย แสดงถึงการตั้งข้อเสนอ (Proposition) 3 ข้อ ได้แก่ ข้อเสนอที่ 1 (P_1) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้อเสนอที่ 2 (P_2) คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และข้อเสนอที่ 3 (P_3) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)

Farid, Izadi, Ismail, & Alipour (2015) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีของ Walton (1975) เป็น 8 มิติ คือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ การมีโอกาสปานกลางในการใช้และพัฒนาศักยภาพและพรสวรรค์ของมนุษย์ โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรที่ทำงาน ความเป็นธรรมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตโดยรวม และความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน

Casio (2013) อธิบายถึงผลตอบแทนที่พนักงานได้รับว่า แบ่งเป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน Mukherjee (2012) กล่าวว่า การจัดการผลการดำเนินงานของพนักงานทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน Mitchell & Gamlem (2012) อ้างถึงสภาพแวดล้อมความเป็นส่วนตัว สังคมผู้ร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงานว่าเป็นสิ่งสะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ Bohlander & Snell (2013) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่บริษัทสามารถทำให้พนักงานผ่อนคลายและรักษาสมดุลในชีวิตควบคู่ไปกับการทำงานได้ เช่น บริษัท eBay ได้จัดให้มีห้องสวดมนต์และทำสมาธิ ที่พนักงานสามารถใช้ระหว่างวันทำงานได้ บริษัท Google และ Apple จัดให้มีห้องเรียนการทำสมาธิเพื่อช่วยให้พนักงานจัดการกับความเครียดและพัฒนาศักยภาพในการเพ่งความสนใจในการทำงานได้ดีขึ้น

Wongsuryrat (2011) ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความกระตือรือร้นต้องการจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตร่วมกับครอบครัวอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยพนักงานจะได้รับความรู้สึกเหล่านี้จากประสบการณ์ในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในการนี้ Rattanacho (2009) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงปรัชญาของการจัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดี

หรือคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เช่น มีโอกาสที่จะเติบโตและพัฒนา เป็นต้น

Puathui (2010) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้างหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับคนทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบคือผลที่มีต่อคนทำงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของตนเองด้วย สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี

Litkum (2012) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิเคราะห์พบว่าครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต รองลงมาตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษายังพบว่าคุณภาพด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่างานในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นยังกระทบกับชีวิตประจำวันอยู่บ้าง

Tabassum, Rahman, & Jahan (2012) ศึกษาเรื่องการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในบังคลาเทศ เป็นการสำรวจเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์เต็มเวลาของคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัย 11 แห่ง มีมิติในการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน

3 ด้าน คือชีวิตการทำงานทางสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ และการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในองค์กร ทั้งนี้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับมิติต่างๆ การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามเพศ คณะ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และสถานภาพสมรส ที่มีต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันของเพศและคณะในมหาวิทยาลัย ส่วนการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพบว่า มิติด้านชีวิตการทำงานทางสังคม มิติด้านความเพียงพอและความยุติธรรมของค่าตอบแทน และ มิติด้านธรรมณูญในองค์กร โดยมิติทั้งสามด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment: OC)

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีการศึกษาและเผยแพร่มาขึ้น ดังเช่น Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยประกอบด้วยความรู้สึกด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ Steers (1977) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดรวมเหมือนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติพันธกิจขององค์กร ส่วน Mowday, Porter, & Steers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงการแสดงออกที่มากกว่าความภักดี เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การที่อยู่มีความรุ่งเรืองขึ้น Meyer & Allen (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) และความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment)

Vogelsang et al. (2013) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการตัดสินใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายโดยการทำงานตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ทั้งนี้ การมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเต็มที่หมายถึง

พนักงานได้ทุ่มเททั้งความคิดและจิตใจให้บริษัท ซึ่งจะทำให้มีผลผลิตการทำงานที่ตึกมากยิ่งขึ้น ได้รับกำไรสูงขึ้น และมีอัตราการออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร Raksajai (2011) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความรู้สึกของพนักงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในวรรณกรรมของ Metheekasiwat (2012) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์กร (organization engagement) หมายถึง ทิศนคติทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์กรและต่อค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับ และจะแสดงถึงความรู้สึกออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม (behavior) การรับรู้ (cognitive) และอารมณ์ (emotional) นอกจากนี้ Leelertphan (2014) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะให้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจ อีกทั้ง Samart (2014) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึก และพฤติกรรมในด้านบวกที่พนักงานให้ต่อองค์กร โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะตนมีส่วนร่วมและกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการยอมรับในองค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังให้กับการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไปตลอดชีวิตการทำงานของบุคคลนั้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความเต็มใจทำงานต่อองค์กรอย่างมาก ยอมรับเป้าหมายของส่วนรวม และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการอยู่ต่อเนื่อง และด้านทัศนคติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรด้านการศึกษาค้นคว้าได้แก่ Ninlawan (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีมีระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานรายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความท้าทายของงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ Moontongtip (2013) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และจากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร Paisanpatasakun, Keawkalong, & Charoenphon (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรมีระดับดีมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความพยายามทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน ในการนี้ Siripatchara, Chanthothai, Suebsang, & Lavankura (2015) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศขององค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบรรยากาศขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในงาน บรรยากาศขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลกระทบทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านบรรยากาศขององค์กร

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work: HW)

Foot, Hook, & Jenkins (2016) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานและความสำคัญของการบรรลุถึงการทำงานที่ดีที่สุด เป็นปรากฏการณ์ในสถานที่ทำงานที่ดี ซึ่งเกิดจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการทำงานประสานกันเป็นอย่างดีตามสายงานที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วยผลการ

ดำเนินงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความยุติธรรม นำไปสู่การทำงานที่ยอดเยี่ยมและมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และมีความไว้วางใจขั้นสูงในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน สถานการณ์ที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าและการได้รับการปฏิบัติที่ดี และการเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับมีส่วนร่วมในชีวิตและวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ Kotheeranurak (2008) กล่าวว่า องค์กรที่มีความสุขประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (team work) การมีความสุข (happy) และมีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยเสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ประกอบด้วย สุขภาพดี (happy body) น้ำใจงาม (happy heart) สังคมดี (happy society) ผ่อนคลาย (happy relax) หาความรู้ (happy brain) ทางสงบ (happy soul) ปลอดภัย (happy money) และครอบครัวดี (happy family) ในการนี้ Puathui (2010) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพที่ทำงาน อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น สิ่งตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสื่อสารในที่ทำงาน เป็นต้น ส่วน Wongsuryrat (2011) ให้คำนิยามความสุขในการทำงานว่าเป็นการรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกของพนักงาน อันเนื่องมาจากผลการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่ผลการการทำงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (connection) ด้านความรักในงาน (love of the work) ด้านความสำเร็จในงาน (work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition) ทั้งนี้ Wesarat, Sharif, & Majid (2015) ได้เสนอกรอบแนวคิดของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึงความพึงพอใจกับการทำงานและชีวิตของบุคลากร โดยองค์กรที่มีความสามารถที่จะรักษาความสุขระยะยาวในสถานที่ทำงานอาจเพิ่มขึ้น ดังนั้น องค์กรควรตระหนักเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสุขในสถานที่ทำงาน สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจกับการทำงาน เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ในทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและ

ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับในสถานที่ทำงาน เป็นต้น โดยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านเจตคติต่อการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ Sungthip & Bowarnkitiwong (2011) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือด้านความสุขทางกาย โดยด้านความสุขทางใจรองลงมาตามลำดับ Sawaengphol (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ส่วน Noikhamyang & Noikhamyang (2012) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

งานวิจัยเรื่องการสำรวจสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ ในปี ค.ศ. 2015 (Times Higher Education's Best University Workplace Survey, 2015) โดยสำรวจมหาวิทยาลัยที่เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดของประเทศอังกฤษในปี ค.ศ. 2015 ผลการศึกษาที่โดดเด่น คือ ภายใต้อารมณ์หลากหลายของพื้นที่ของการทำงาน พบว่าการบริหารและวิชาการมีขอบเขตกว้างมาก บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจอย่างมากต่องานสอนและงานวิจัย แต่มีนักวิชาการจำนวนมากที่รู้สึกว่ามีภาระงานมากเกินไป บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีความ-

เชี่ยวชาญที่แตกต่างกันมากเกินไป ภาระงานของที่สร้างความกังวลให้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยคือการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ นอกจากนี้ Fisher (2010) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานหมายความว่าความสุขในการทำงานในรูปแบบของการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วย การวัดในภาพรวมของระดับความสุขของแต่ละบุคคลประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีมิติของความสุขในการทำงานต้องกำหนดและวัดจากหลากหลายระดับ รวมไปถึงการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน ที่คนคิดระดับบุคคลและทัศนคติระดับองค์กร ทั้งนี้ Wesarat et al. (2015) ได้ศึกษากรอบแนวคิดของความสุขในสถานที่ทำงาน โดยระบุว่าวิธีการสร้างความพึงพอใจของบุคลากรขึ้นอยู่กับการทำงานและชีวิตของคนทำงานเอง ทัศนคติเกี่ยวกับความสุขเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคล ความสุขในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กร และบุคลากรที่มีความสุขคือบุคลากรที่สามารถทำงานได้ดี ในขณะที่บุคลากรที่ไม่มีความสุขจะไม่ให้ความสนใจในการทำงานอย่างเต็มที่กับงานใดๆ ทั้งนี้องค์กรที่สามารถรักษาความสุขในการทำงานในระยะยาวได้นั้น จะมีความสามารถในการเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งประสิทธิผลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น พิจารณาจากการเสนอของ Buchanan (1974) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลระหว่างวัตถุประสงค์ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่จะมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมที่ให้กับองค์กรอันส่งผลถึงประโยชน์ของตนเอง (Tamini, Yazdany, & Bojd, 2011) ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปรากฏการณ์ที่มีโครงสร้างและพื้นฐานจากการทำธุรกรรมของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งเป็นความทุ่มเทการทำงานและเวลา โดยหวังผลร่วมกับองค์กร (Hrebiniak & Alutto, 1972) จากข้อเสนอของ Allen & Meyer (1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสามมิติที่แตกต่างกัน คือ อารมณ์ กฎเกณฑ์ และความผูกพันต่อเนื้อที่พบว่าพนักงานที่ได้รับอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมาก (Fields & Thacker, 1992) นอกจากนี้ Prasad (2011) ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพัน

ต่อองค์การ อีกทั้งการวิจัยของ Tamini et al. (2011) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบต่อให้เกิดความผูกพัน และความภักดีต่อองค์การ

งานวิจัยของ Chaiyasaeng (2011) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ Kabilapat (2011) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Farid et al. (2015) ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เพื่อค้นหาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยวิจัยสาธารณะในหมู่บ้านกลางประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร การศึกษาทำให้เกิดองค์ความรู้ด้านกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงถึงแนวทางที่องค์การหรือมหาวิทยาลัยจะสามารถพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การได้ ทั้งนี้ Pry (2016) ได้ศึกษาปัจจัยที่กำหนดความสมดุลของความต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากการตัดสินใจด้วยตนเองที่ส่งผลในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มขึ้นของประสบการณ์การตัดสินใจด้วยตนเองของพนักงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน จะช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ด้วยการเพิ่มแรงจูงใจจากภายในและแรงจูงใจที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายของ Reece & Reece (2017) ที่กล่าวว่าองค์การที่ใช้แผนงานในการจัดการความหลากหลายของพนักงาน จะทำให้เกิดข้อได้เปรียบจากการทำงานร่วมกัน และกระบวนการจัดการความหลากหลายที่ประสบความสำเร็จ จะนำไปสู่ความ

ผูกพันต่อองค์การในระยะยาวต่อไป

อย่างไรก็ตาม การค้นพบของ Huang, Lawler, & Lei (2007) นำไปสู่มุมมองที่แตกต่างจากผลการศึกษาข้างต้น โดยพบว่า คุณภาพในการทำงานไม่ได้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่ออาชีพการงานและความสนใจที่จะเปลี่ยนงาน การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าลักษณะส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส อายุ และเพศ เป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ แต่ไม่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Chen & Francesco, 2003) นอกจากนี้ การศึกษาของ Turner & Pack (2007) ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างมิติของความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจของทีมที่เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับการออกจากทีมที่ลดลง ทั้งนี้ ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรที่จะมีความผูกพันกับทีมงานและองค์การ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อทีมงานส่งเสริมให้ระยะเวลาการเป็นสมาชิกในทีมงานเพิ่มขึ้น โดยการศึกษาของสภากองทุนการอุดมศึกษาของอังกฤษชี้ให้เห็นถึงความเครียดในการทำงานของบุคลากรในอุดมศึกษา และกล่าวว่านักวิชาการเป็นผู้ที่มีความเครียดมากที่สุดในกลุ่มผู้ทำงาน โดยทั่วไปการวิจัยที่ผ่านมาแสดงถึงความเครียดที่เกิดจากความกดดันระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงาน และความกดดันในการเผยแพร่งานวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ในฐานะนักวิจัย (Barlow & Antoniou, 2007; Worrall-Carter & Snell, 2003)

จากวรรณกรรมข้างต้น นำไปสู่การตั้งข้อเสนอมือข้อที่ 1 คือ

P₁: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงาน

การศึกษาของ Jitteerapap (2011) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และความสุขในการทำงานด้านสังคมและด้านหาความรู้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ Molla, Banjrdrit, & Suwanin (2012) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและยอมรับคุณค่าขององค์การ รองลงมา ได้แก่ ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อทำงานให้องค์การ และด้านที่มีความสัมพันธ์

น้อยที่สุด คือด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานเป็นรายด้านกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าระดับความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือความสุขในการทำงาน ด้านสังคม รองลงมาเป็นด้านครอบครัว ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านมีคุณธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านมีสุขภาพดี ตามลำดับ

ความสุขของคนทำงานหมายถึงประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป รวมถึงการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน โดยหากคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง ก็จะทำงานอย่างมีความสุข (Kittisuksathit, Chamchan, & Tangchonlatip, 2013) อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาของ Krutjaikla (2013) พบว่าความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

จากวรรณกรรมข้างต้น นำไปสู่การตั้งข้อเสนอข้อที่ 2 คือ
 P_2 : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

Wongsuryrat (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยตัวแปรอิสระคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนพอเพียงและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (safe and healthy working condition) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (development of human capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (growth and security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (social integration) ด้าน

ลักษณะการบริหารงาน (constitutional) ด้านภาวะอิสระจากงาน (the total life space) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (social relevance) ตัวแปรตามคือความสุขในการทำงาน ซึ่งแบ่งความสุขในการทำงานเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (connection) ด้านความรักในงาน (love of the work) ด้านความสำเร็จในงาน (work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition) โดยทดสอบและยอมรับสมมติฐานว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

งานวิจัยของ Sawaengphol (2011) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษาของ Noikhamyang & Noikhamyang (2012) พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร Kittisuksathit et al. (2013) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง โดยคนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้เพียงประการเดียว แต่ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การศึกษาของ Puathui (2010) ได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ความสุขจึงมักถูกนำมาใช้ร่วมกับคุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถพบได้ในนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตเสมอมา ดังนั้น การวัดคุณภาพชีวิต จึงสามารถสะท้อนการวัดความสุขของบุคคลในระดับที่น่าเชื่อถือได้ (Kittisuksathit et al., 2013)

จากวรรณกรรมข้างต้น นำไปสู่การตั้งข้อเสนอข้อที่ 3 คือ

P_3 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

บทสรุป

การบริหารการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ด้วยแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรณีนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสังคมผู้ร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการอยู่ต่อเนื่อง และด้านทัศนคติ และสำหรับความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านเจตคติต่อการเป็นอาจารย์ จากผลดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และการกำหนดนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังนำไปสู่การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อค้นหารูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Barlow, J., & Antoniou, M. (2007). Room for improvement: The experiences of new lecturers in higher education. *Innovations in Education & Teaching International*, 44(1), 67–77.
- Board of the Office of the Civil Service Commission in Higher Education Institutes. (2015, June 11). Announcements of “*The Standard Workload of the Civil Service Commission in Higher Education Institutes, the work of assistant professors, associate professors, and professors (2015)*”. Bangkok: Author. (in Thai)
- Bohlander, G. W., & Snell, S. A. (2013). *Principles of human resource management* (16th ed.). China: Cengage Learning.
- Borghesi, S., & Vercelli, A. (2007). *Happiness and health: Two paradoxes*. Banchi di Sotto, Siena: Department Of Economic Policy, Finance and Development, University Of Siena.
- Boroujeni, I. N., Asadi, H., & Tabatabaie, M. (2012). Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of youth and sports department of Chahar Mahal and Bakhtiari province. *International Journal of Sport Studies*, 2(9), 427-431.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546.
- Casio, W. F. (2013). *Managing human resources* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.

- Chaiyasaeng, S. (2011). *Relationship between quality of work life toward organizational commitment of Personnel of Ratchaphruek College* (Research Report). Nonthaburi: Center for Research and Development, Ratchaphruek College. (in Thai)
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490–510.
- Faghihparvar, M. R., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational Commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135-144.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54–61.
- Fields, M. W., & Thacker, J. W. (1992). Influence of quality of work life on company and union commitment. *Academy of Management Journal*, 35(2), 439–450.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Foot, M., Hook, C., & Jenkins, A. (2016). *Introducing human resource management* (7th ed.). London: Pearson Education.
- Graham, C. (2008). Happiness and health: Lessons-and questions-for public policy. *Health Affairs*, 27(1), 72-87.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555–573.
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735–750.
- Jitteerapap, N. (2011). *Demographic background, happy workplace, and organizational commitment: A case study of a food industry factory* (Master Individual Research, Thammasat University). (in Thai)
- Kabilapat, J. (2011). *Quality of working life and commitment to the organization's personnel faculty of engineering Rajamanagla University of Technology Thanyaburi* (Master Independent Study, Rajamanagla University of Technology Thanyaburi). (in Thai)
- Kittisuksathit, S., Chamchan, C., & Tangchonlatip, K. (2013). *Quality of life, working, and happiness*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidok University. (in Thai)
- Kotheeranurak, C. (2008). *Guideline of 8 Types for happiness in workplace*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)
- Krutjaikla, K. (2013). *Relationship/happiness/commitment kantanat krutjaikla: The relationship between happiness and organizational commitment of the staffs of the orchid-exporting companies in Bangkok and adjacent provinces* (Master Independent Study, Silpakorn University). (in Thai)
- Leelertphan, W. (2014). *Factor affecting the level of organizational employee engagement of Nation Broadcasting Corporation Public Company Limited* (Master Independent Study, Nation University). (in Thai)

- Litkum, N. (2012). *The work life quality of teaching officials at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School* (Master Thematic Paper, Dhurakij Pundit University). (in Thai)
- Mahon, N. E., Yarcheski, A., & Yarcheski, T. J. (2005). Happiness as related to gender and health in early adolescents. *Clinical Nursing Research*, 14, 175-190.
- Metheekasiwat, K. (2012). *The relationship between the employees' work and organisation engagement and their intention to quit the hotel job in Nakhon Ratchasima province* (Master's thesis, Suranaree University of Technology). (in Thai)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mitchell, B., & Gamlem, C. (2012). *The big book of HR*. New Jersey: The Career Press.
- Molla, W., Banjrdrit, S., & Suwanin, W. (2012). The relationship between happiness in workplace and organizational commitment of Royal Thai Air Force Officers in Direct Orate of Education and Training Department. *Academic journal of North Bangkok University*, 1(1), 88-99. (in Thai)
- Moontongtip, S. (2013). *Organizational commitment of operational personnel in secondary school district Thamaka* (Master Independent Study, Silpakorn University). (in Thai)
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mukherjee, J. (2012). *Designing human resource management system*. Delhi: SAGE Response.
- Nekouei, M. H., Othman, M. B., Masud, J. B., & Ahmad, A. B. (2014). Quality of work life and job satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(1), 217-229.
- Ninlawan, W. (2011). *Organizational commitment of teacher and educational personnel at Suratthani Vocational College in Surat Thani* (Master Independent Study, Rajamanagla University of Technology Thanyaburi). (in Thai)
- Noikhamyang, C. & Noikhamyang, P. (2012). *Factors affecting work happiness index of library staffs at Central Library, Srinakharinwirot University* (Research Report). Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Paisanpatasakun, Y., Keawkalong, P., & Charoenphon, O. (2012). Factors affecting employee engagement of the staff of College of Sports Science and Technology, Mahidol University. *Journal of Sports Science and Technology*, 12(2), 45-57. (in Thai)
- Pollsrilert, P. (2014). To create a happy workplace. Retrieved August 20, 2016, from <http://phongzahrun.wordpress.com> (in Thai)
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(1974), 603-609.
- Pratad, K. (2011). *Quality of working life and organizational commitment of supporting staff: A case study of offices of public prosecution Songkhla Province* (Master's thesis, Thaksin University). (in Thai)

- Pry, L. S. (2016). *Determination of the optimal level of self-determined employee participation needed to increase job satisfaction and employee commitment to the organization* (Doctoral of Philosophy Dissertation, Northcentral University).
- Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assessment & Development Matter*, 2(4), 6-8.
- Puathui, C. (2010). *A study of happiness levels in the work of nurses: A case study of Siriraj Hospital* (Master Independent Study, Silpakorn University). (in Thai)
- Raksajai, S. (2011). *Factors correlating organizational commitment: A case study of Bangkok Insurance Public Company Limited, Head Office* (Master Individual Study, Bangkok University). (in Thai)
- Rattanacho, S. (2009). *Organizational behavior and management*. Bangkok: TOP Publishing. (in Thai)
- Reece, B. L., & Reece, M. (2017). *Effective human relations: Interpersonal and organization applications* (13th ed.). Canada: Cengage Learning.
- Samart, W. (2014). *Antecedents and differences between trust in team and organization engagement between employees working in traditional team and virtual team: A case study of companies in Aviation Industry* (Master's thesis, National Institute of Development Administration). (in Thai)
- Sawaengphol, N. (2011). *Factors affecting happiness in personnel working at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT)* (Master Independent Study, Rajamanagla University of Technology Thanyaburi). (in Thai)
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88, 531-562.
- Siripatchara, P., Chanthothai, D., Suebsang, S., & Lavankura, P. (2015). The organizational commitment of university lecturers. *Phranakhon Rajabhat Research Journal Humanities and Social Sciences*, 10(1), 163-177. (in Thai)
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Sungthip, S., & Bowarnkitiwong, S. (2011). Factors affecting happiness at work of teachers under the Office of Basic Education Commission: An application of structural equation model. *An Online Journal of Education*, 6(1), 2563-2577. (in Thai)
- Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2012). An evaluation of quality of work life: A study of the faculty members of private universities in Bangladesh. *ABAC Journal*, 32(3), 36-56.
- Tamini, B. K., Yazdany, B. O., & Bojd, F. B. (2011). Quality of work life as a function of organizational commitment and job burnout of government and private bank employees in Zahedan city. *The Social Sciences*, 6(5), 368-374.
- Thai Health Promotion Foundation. (2015). *Annual report 2015*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Times Higher Education's Best University Workplace Survey. (2015). Best University workplace survey 2015: Results and analysis. Retrieved September 20, 2016, from <https://www.timeshighereducation.com/features/best-university-workplace-survey-2015-results-and-analysis/2018272.article>

- Turner, B. A., & Pack, S. (2007). Multidimensional commitment of inter-collegiate student-athletes: Its effects on intention to leave and satisfaction. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 1(2), 141–156.
- Vogelsang, J., et al. (2013). *Handbook for strategic HR*. New York: AMACOM.
- Walton, R. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. Davis, & R. L. Cherns (Eds.), *The quality of working Life: Problems, prospects, and the state of the art* (pp. 12-54.). New York: Free Press.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Wongsuryrat, C. (2011). *Relationships between quality of working life, happiness at work, and flow state as moderator: Case study in an Engineering, Procurement, Installation and Commissioning (EPIC) company in oil & gas business industry, Bangkok office* (Master Individual Research, Thammasat University). (in Thai)
- Worrall-Carter, L., & Snell, R. (2003). Nurse academics meeting the challenges of scholarship and research. *Contemporary Nurse*, 16(1–2), 40–50.