

รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Model of Quality of Work Life and Organizational Commitment
that Effect Happiness at Work of Lecturers
in Ubon Ratchathani Rajabhat University

ปิยกันธิ์ โชติวนิช¹
Piyakanit Chotivanich¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตัวอย่างคืออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 220 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องของรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องของรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ $\chi^2/df = 1.178$ CMIN/DF = 0.054 GFI = 0.951 CFI = 0.986 RMR = 0.036 RMSEA = 0.028

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสุขในการทำงาน

¹ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
93/1 ถ.ชวลาลาใน ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000 E-mail: piyakanit2000@yahoo.co.th

Abstract

The purposes of this research were to study the level of quality of work life, organizational commitment, happiness at work of lecturers in Ubon Ratchathani Rajabhat University and model of quality of work life and organizational commitment effect to happiness at work of Lecturers in Ubon Ratchathani Rajabhat University. The samples consisted of 220 lecturers. The data conducted by questionnaires. Descriptive statistics, factor analysis, and structural equation modeling were employed for data analysis. **The research findings were as follows:**

1. The high level of of quality of work life, organizational commitment, happiness at work of Lecturers in Ubon Ratchathani Rajabhat University
2. Model of quality of work life and organizational commitment effect to happiness at work of Lecturers in Ubon Ratchathani Rajabhat University: indicated that quality of work life positively influenced organizational commitment, organizational commitment positively influenced happiness at work, and quality of work life positively influenced happiness at work. which include the statistical are Chi-square/df = 1.178, CMIN/DF = 0.054, GFI = 0.951, CFI = 0.986, RMR = 0.036, RMSEA = 0.028.

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

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านการศึกษา จากงานวิจัยเรื่องการสำรวจสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย บุคลากรระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยเห็นว่าสถานที่ทำงานของตนเองมีความเป็นมืออาชีพและมีบทบาทในการส่งเสริมการทำงาน ผลการศึกษาที่โดดเด่น คือ การบริหารและวิชาการมีขอบเขตกว้างมากบนความหลากหลายของพื้นที่ของการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจอย่างมากต่องาน แต่มีนักวิชาการจำนวนมากที่รู้สึกว่าการะงานมากเกินไป นักวิชาการมีระดับความพึงพอใจในชีวิตการทำงานลดลง ในขณะที่นักวิชาชีพและสายสนับสนุนมีระดับความพอใจเพิ่มขึ้น ในดัชนีความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยยังคงเป็นเรื่องที่ดี ตามการวิจัย "ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา" พบว่ามีคนที่พึงพอใจในลำดับต้นของแรงงานสหราชอาณาจักร ในขณะที่เดียวกันในสหรัฐอเมริกาได้บทรูปของงานที่ดีที่สุด พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นอันดับที่สองรองจาก นักคณิตศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์แรงงาน ในสังคมตะวันตกเป็นที่รู้จักกันว่าคนทำงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจการทำงานในระดับที่ค่อนข้างสูง (Times Higher Education's Best University Workplace Survey 2015 : 1-5) นอกจากนี้ Fisher (2010 : 394 - 395) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน พบว่ามีการให้ความสนใจศึกษาเรื่องราวทางด้านจิตวิทยาของความสุขในรูปแบบของอารมณ์ความรู้สึกพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี และทัศนคติด้านบวกของคนทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งได้ขยายขอบเขตไปถึงความสุขจากประสบการณ์การทำงานในสถานที่ทำงานด้วย การศึกษาพฤติกรรมขององค์กรต่าง ๆ มีโครงสร้างจากการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ มีค่านิยมร่วมกัน รวมไปถึงผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมในแต่ละองค์กรนั้น ความสุขในการทำงานหมายความว่าไปถึงความพึงพอใจที่รูปแบบของการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วย การวัดในภาพรวมของระดับความสุขของแต่ละบุคคลประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในการวัดระดับความสุขในการทำงานต้องให้ความสำคัญกับทั้งความสุขของแต่ละบุคคลกับความสุขของทั้งองค์กร

ทั้งสองประเด็นไปพร้อมกัน สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์ (2554 : 2563-2577) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้สอน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555 : 84-87) และนฤมล แสงผล (2554 : 73-78) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา การศึกษาความสุขในการทำงานที่ผ่านมา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร (วรารักษ์ สิลเลิศพันธ์ 2557 : 4) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความกระตือรือร้นอยากจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตร่วมกับครอบครัวอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (ผานิกาวงษ์สุริย์รัตน์ 2554 : 10-11) การหารูปแบบความสัมพันธ์และแบบจำลองเชิงสาเหตุจะนำไปสู่ข้อค้นพบที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ในการบริหารองค์การ

การทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่องเกณฑ์ภาระงานและมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2555 ตามลักษณะงานที่กำหนดเป็นภาระงานในมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ ภาระงานด้านการบริหาร ภาระงานด้านการสอนและการวิจัย ภาระงานด้านการสนับสนุนวิชาการ ภาระงานด้านการบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานหน้าที่พิเศษ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2555 : 2-3)

สภาพภาระงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีทั้ง 5 ด้าน คือภาระงานด้านการบริหาร ภาระงานด้านการสอนและการวิจัย ภาระงานด้านการสนับสนุนวิชาการ ภาระงานด้านการบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานหน้าที่พิเศษ นับว่าเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี การทำงานที่มีความสุขของอาจารย์จะส่งผลต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ดังนั้นการสร้างปัจจัยอันเป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานโดยตรงประเด็นย่อมทำให้ได้ผลที่ตรงเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาซึ่งขาดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความสุขในการทำงานและสภาพภาระงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา รูปแบบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อค้นหาแบบจำลองโครงสร้างเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีจะได้ประโยชน์จากการนำปัจจัยที่เป็นสาเหตุไปพัฒนาความสุขของอาจารย์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของอาจารย์ และการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
4. เพื่อศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและตัวแปรที่ศึกษา

ประชากร คือ อาจารย์ที่เป็นข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในคณะต่าง ๆ จำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 576 คน

นิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพร่างกาย และจิตใจที่มั่นคงแข็งแรง มีความพอใจ สุขใจ สุขกาย มีความสงบ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การกระทำ ที่ก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามความรู้ ความถนัด และความชอบหรือความสนใจที่แตกต่างกันโดยการทำงาน จะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งการทำงานนั้นจะต้องทำงานอย่างสุจริตและทำให้สังคมเกิดความสงบสุข

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างพร้อมเพรียงกัน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งโดยการการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี การพัฒนาทักษะในการทำงาน การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การบริหารเวลาอย่างเหมาะสม การพักผ่อนหย่อนใจ การออกกำลังกาย การรู้จักยืนยันทิธิของตน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง ตามเทคนิคการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง เป็นจำนวนระหว่าง 10-20 เท่า ของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรจำนวน 14 ตัวแปร จึงมีกลุ่มขนาดตัวอย่างเท่ากับ 220 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้ควรอยู่ระหว่าง 140-280 ตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง 220 ตัวอย่าง เพื่อให้งานวิจัยเกิดความน่าเชื่อถือมากขึ้น และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เริ่มจากการแบ่งขนาดตัวอย่างที่เป็นสัดส่วนตามสัดส่วนของจำนวนอาจารย์ แต่ละคณะและการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (Proportional to Size) โดยเริ่มจากการแบ่งพื้นที่การเก็บข้อมูลจากตัวอย่างเป็น 11 คณะในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะแพทย์แผนไทย คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะนิติศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ สภาพปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความภักดีต่อองค์กร โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ โดยแบบสอบถามที่ออกแบบตามกรอบแนวคิดการวิจัย สร้างมาตรวัดของเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยพัฒนาขึ้นตามเกณฑ์ของ Likert การตรวจสอบความตรง (Validity) การพัฒนาเครื่องมือข้างต้น ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามโครงสร้างในทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทบทวนจากวรรณกรรม และสร้างขึ้นตามองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร และเมื่อสร้างข้อคำถามได้ครบถ้วนและครอบคลุมแต่ละองค์ประกอบแล้ว และ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อทำการตรวจสอบความชัดเจนของการใช้ภาษา และทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of Item – Objective Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.60-1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.84

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ออกแบบตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีด้วยกัน 5 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คณะ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ รายได้ต่อเดือน 2) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม โอกาสก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง สมดุลชีวิตและการทำงาน ความเป็นส่วนตัว สังคมผู้ร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงาน 3) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการอยู่ต่อเนือง และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ 4) องค์ประกอบความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต เจตคติต่อการเป็นอาจารย์ 5) ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

การแปลความหมายของระดับคุณภาพใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับคุณภาพการบริการคือ (วิชิต อุอัน 2550)

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวและตัวแปรตามทุกตัว และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS

สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 220 คน จำแนกตามข้อมูลส่วนตัวพบว่า ส่วนใหญ่มาจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ร้อยละ 22.73) คณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 14.09) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ร้อยละ 13.18) คณะครุศาสตร์ (ร้อยละ 12.73) คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ (ร้อยละ 12.73) มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 49.55) และปริญญาโท (ร้อยละ 47.27) มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 93.64) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.55) มีอายุ 30-35 ปี (ร้อยละ 35.91) 36-44 ปี (ร้อยละ 30.91) และไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 20.45) โดยมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 42.24) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 61.82) มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท (ร้อยละ 30.91) และ 20,001-25,000 บาท (ร้อยละ 32.73)

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.88$) ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=3.77$) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=3.76$) ด้านสังคมผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.57$) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X}=3.54$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.46$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.36$) และด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน ($\bar{X}=3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติ ($\bar{X}=4.03$) ด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.00$) และด้านการอยู่ต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.82$) ตามลำดับ

4. ระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเจตคติต่อการเป็นอาจารย์ ($\bar{X}=4.53$) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X}=4.15$) และด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=4.12$) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. ผลการวิจัยรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่าขนาดอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เท่ากับ 0.58 ขนาดอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เท่ากับ 0.63 ขนาดอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เท่ากับ 0.53

ผลการวิเคราะห์รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่าค่าสถิติแสดงคุณสมบัติของโมเดลกลยุทธ์การตลาดภายใน ได้แก่ อัตราส่วนของไคสแควร์ กับ Degree of Freedom (χ^2/df) เท่ากับ 1.178 ค่าสถิติทดสอบ CMIN/DF เท่ากับ 0.054 ค่าสถิติของวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.951 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.986 ค่าสถิติวัดความคลาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานวัดระดับความกลมกลืน (RMR) เท่ากับ 0.036 และค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.028

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kord Tamini, Oraei Yazdany and Bakhshi Bojd (2011 : 368) พบว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นปรากฏการณ์ที่มีโครงสร้างและพื้นฐานที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการทำธุรกรรมของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งเป็นความทุ่มเทการทำงานและเวลาโดยหวังผลร่วมกับองค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972 : 555) และข้อเสนอแนะของ Allen and Meyer (1990 : 1)

ได้พิสูจน์จากการวิจัยเชิงประจักษ์พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับอำนาจอย่างแท้จริง และได้ทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กรที่มาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานอื่นที่ศึกษาเรื่องเดียวกันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ Fields and Thacker (1992 :439) ชวัญตา พระธาตุ (2554 : 74) Barlow and Antoniou (2007 : 67) Worrall-Carter and Snell (2003 : 40) แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบในการทำให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ผลการวิจัยแตกต่างจากการค้นพบของ Huang, Lawler and Lei (2007 : 735) คือแม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพการงาน แต่ก็มีความสัมพันธ์ต่อความสนใจที่จะเปลี่ยนงานด้วยการวิจัยของ Chen and Francesco (2003 : 490) แสดงให้เห็นว่าลักษณะส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส อายุ และเพศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ การศึกษาของ Turner and Pack (2007 : 141) ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเพิ่มของความพึงพอใจของทีม เช่นเดียวกับการลดลงของการออกจากทีม ความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรที่จะมีความผูกพันกับทีมงานและองค์กร

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Porter et al (1974 : 603) ที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ประกอบด้วยความรู้สึกด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอด ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสุขในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ นกัสม จิตต์ธีรภาพ (2554 : 44-49) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานด้านสังคมดีและด้านหาความรู้ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกาญจนา ตั้งชลทิพย์ (2556 : 17-20) ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ The Gallup Organization ซึ่งเป็นบริษัทวิจัยระดับนานาชาติที่ทำงานวิจัยในหลายสาขา รวมถึงในสาขาของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการกระตุ้นผลประกอบการขององค์กร ได้ทำการสำรวจผลการดำเนินการขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามวัดความต้องการของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วไลยภรณ์ มูลละ, สะอาด บรรเจิดฤทธิ์ และวงศ์ธิดา สุวรรณิน (2555 : 88-91) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก แต่ผลการศึกษาของ กัญธณัฐ ครุฑใจกล้า (2556 : 45-49) พบว่าความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยในครั้งนี้

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554 : 46-47) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยตัวแปรต้นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตามคือความสุขในการทำงาน โดยทดสอบและยอมรับสมมติฐานว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554 : 48-51) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน และการศึกษาของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555 : 47-53) พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร การศึกษาของชุดิกัญจน์ เปาทุย (2553 : 49-55) ได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ เกี่ยวกับรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการประยุกต์ใช้งานวิจัยในครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสังคมผู้ร่วมงาน และด้านความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน และด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นการส่งเสริมให้มีโอกาสในการเพิ่มศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับและส่งเสริมกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอีกทั้งทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในชีวิตการทำงาน การปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปรับการทำงานให้สามารถทำเสร็จตามกำหนด ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก มีเวลาครอบครัว และมีเวลาพักผ่อน ได้อย่างสมดุล

2. จากผลการวิจัยอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน คือ ด้านทัศนคติ ด้านจิตใจ และด้านการอยู่ต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก นำไปสู่การเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยมีข้อเด่นด้านอาจารย์ยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ รู้สึกว่าหน่วยงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และรู้สึกว่าเป็นปัญหาของหน่วยงานเป็นปัญหา จึงควรมุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพันดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่ดีของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่อไป

3. จากผลการวิจัยอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ระดับความสุขในการทำงานด้านเจตคติต่อการเป็นอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในชีวิตและด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก นำไปสู่การเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยมีข้อเด่นด้านเจตคติต่อการเป็นอาจารย์ ในด้านส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เปิดโอกาสให้ลูกศิษย์ได้สอบถามของสงสัยในเวลาเรียน และนอกเวลาเรียนอย่างต่อเนื่อง จึงควรมุ่งเน้นเจตคติต่อการเป็นอาจารย์ดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่ดีของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่อไป

4. จากผลการวิจัยรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ดังนั้นจึงควรจัดให้คณาจารย์ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในการทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. ศึกษาแบบจำลองคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย
3. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กัณฐณัฐ์ ศรุทใจกล้า. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- ขวัญตา พระธาตุ. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2554.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.
- ชุดิภาณูจน์ เปาหุย. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลิดเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- นฤมล แสงผล. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- ราชภัฏอุบลราชธานี, มหาวิทยาลัย. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่องเกณฑ์ภาระงานและมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2555. ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2555.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น, 2557.
- วัลภาภรณ์ มุลละ, สะอาด บรรเจิดฤทธิ์ และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 1, 1 (2555): 88-99.
- วิจิต อุ๋อัน. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกาญจนา ตั้งชลทิพย์. *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.
- สพลกิตติ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง,” *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 6, 1 (2554): 2563-2577.
- Allen, N. J., and J. P. Meyer. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization,” *Journal of Occupational Psychology*. 63 (March 1990): 1–8.
- Barlow, J., and M. Antoniou. “Room for Improvement: The Experiences of New Lecturers in Higher Education,” *Innovations in Education & Teaching International*. 44, 1 (January 2007): 67–77.
- Chen, Z. X., A. M. and Francesco. “The Relationship between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China,” *Journal of Vocational Behavior*, 62, 3 (June 2003): 490–510.
- Fields, M. W., and J. W. Thacker. “Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment,” *Academy of Management Journal*. 35 (April 1992): 439–450.
- Fisher, C. D. “Happiness at Work,” *International Journal of Management Reviews*. 12(December 2010): 384–412.
- Hrebiniak, L. G., and J. A. Alutto. “Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment,” *Administrative Science Quarterly*. 17 (December 1972): 555–573.
- Huang, T. C., J. Lawler, and C. Y. Lei. “The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention,” *Social Behavior and Personality*. 35, 6 (July 2007): 735–750.
- Kord Tamini, B., B. Oraei Yazdany, and F. Bakhshi Bojd. “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 (September 2011): 368–374.
- Porter, L.W. et al. “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians,” *Journal of Applied Psychology*. 59 (1974): 603–609.
- Times Higher Education’s Best University Workplace Survey. *Best University Workplace Survey 2015: Results and Analysis*. (online) 2015 (cited 20 September 2016). Available from: <https://www.timeshighereducation.com/features/best-university-workplace-survey-2015-results-and-analysis/2018272.article>
- Turner, B. A., and S. Pack. “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(July 2007): 141–156.
- Worrall-Carter, L. and R. Snell. “Nurse Academics Meeting The Challenges of Scholarship and Research,” *Contemporary Nurse*. 16 (January 2003): 40–50.