

การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย
กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ*

บทคัดย่อ

การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ สาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 329 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 2) ข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ข้าราชการ สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวก 5) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวก

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร / ข้าราชการ / พนักงานมหาวิทยาลัย

* นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

The comparative study on Quality of work life and Organization Commitment
Of Civil Servants and University Staffs
: A Case Study of Prince of Songkla University, Hadyai Campus

Artittiya Duangsuwan

M.A. (Public Administration), Faculty of Social Sciences and
Humanities, Mahidol University

Abstract

This comparative study on Quality of work life and Organization Commitment of Civil Servants and University Staffs: A Case Study of Prince of Songkla University, Hadyai Campus. The objectives of the research were to study 1) the individual characteristics factors affecting Quality of work life and Organization Commitment. 2) to study comparative Quality of work life and Organization Commitment between Academic Civil Servants and Academic University Staffs, and between The Supporting Civil Servants and Supporting University Staffs. 3) To study the relationship between Organization and Work Performance factors of Quality of work life and Organization Commitment. And 4) to study the relationship between Quality of work life and Organization Commitment. Samples group were 325 of Civil Servants and University Staffs in Prince of Songkla University, Hadyai Campus. Samples were 329 of Civil Servants and University Staffs selected by the Muti-stage Sampling.

The result showed that 1) regarding the factors influencing Quality of work life, the study found that Educational Levels, line of work, position level and duration of work and the factors influencing Organization Commitment is faculty of work. 2) Quality of work life was difference between Academic Civil Servants and Academic University Staffs in welfare and Compensation, Organization Commitment weren't difference 3) Quality of work life was difference between The Supporting Civil Servants and Supporting University Staffs, but Organization Commitment wasn't difference. 4) The correlated between Organization and Work Performance factors of Quality of work life and Organization Commitment were in positive. And 5) the correlated between Quality of work life and Organization Commitment were in positive.

KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE / ORGANIZATION COMMITMENT / CIVIL SERVANT /
UNIVERSITY STAFF

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะเกิดความสุขกับงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร การทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือ และอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไป

ปัจจุบันนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐได้แตกออกไปหลายส่วน มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา จากสถาบันของรัฐไปเป็นในกำกับของรัฐ และมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคล เช่น จากเดิมที่ในมหาวิทยาลัยจะมีตำแหน่งข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ มีการเพิ่ม/เปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ คล้ายคลึงกัน แต่ต่างกันในเรื่องเรียกตำแหน่ง ขาดความเป็นเอกภาพ สภาพเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดความแตกต่างหลวมล้ากัน ทำให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้เปรียบเสียเปรียบกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ อย่างเช่น การมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่หลวมล้าแตกต่างกันระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย มีการแข่งขัน การให้ประโยชน์ การได้สิทธิประโยชน์ รวมทั้งมาตรฐานการลงโทษ การประเมินแตกต่าง รวมทั้งการที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ เข้าสู่การบริหารโดยอาศัยกลไกตลาด อันจะมีผลกระทบต่อสิทธิการเข้าถึงการศึกษา อีสราภาพทางวิชาการ และหลักประกันทางด้านสวัสดิการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย(บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ หนังสือพิมพ์ประชาไทยออนไลน์ <http://www.prachatai.com>) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกับพนักงานราชการที่มีลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน มีความแตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้า ฯลฯ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลจากการศึกษาน่าจะเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจได้นำไปพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่าง

ข้าราชการ สาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการศึกษาแบบเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 10 คน เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ และ พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแจกแจงความถี่ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงจำนวน ค่าร้อยละ และสถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีที่ตัวแปรกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ใช้สถิติ T-test และกรณีที่ตัวแปรกลุ่มย่อยมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สำหรับกลุ่มประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งแบ่งออกเป็นข้าราชการ สาย ก ข้าราชการ สายสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ รวมทั้งหมด 329 คน

ผลการศึกษาวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งผลการวิจัยตามสมมติฐานออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ปัจจัย	F	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	8.130	.000*
	ประสบการณ์การทำงาน	2.372	.070
	สายงาน	18.994	.000*
	ประเภทตำแหน่ง	13.219	.000*
	สังกัดคณะ	.814	.487
	ระยะเวลาการจ้าง	6.383	.000*
ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	.163	.957
	ประสบการณ์การทำงาน	.448	.719
	สายงาน	1.301	.274
	ประเภทตำแหน่ง	.575	.632
	สังกัดคณะ	3.717	.012
	ระยะเวลาการจ้าง	6.383	.000*

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา สายงาน ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ส่วน ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระยะเวลาการจ้างต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถอธิบายผลการศึกษาได้ว่ารูปแบบสวัสดิการที่แตกต่างกันคือ สวัสดิการจากประกันสังคม และสวัสดิการตามสิทธิราชการ ซึ่ง โดยเกณฑ์การได้รับสวัสดิการที่ต่างกันนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจต่างกัน สำหรับระดับการศึกษาที่ต่างกันจะได้รับค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งต่างกัน รวมทั้งระดับการศึกษาสูงจะ

ได้รับโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในการทำงานมากกว่ากลุ่มผู้ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปัจจัยด้านสายงาน เนื่องจากข้าราชการ และพนักงานในแต่ละสายงานจะได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน รวมถึงประชาธิปไตยในองค์กรที่ต่างกัน จึงอาจจะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ปัจจัยด้านระยะเวลาการจ้าง การมีสัญญาอาจจะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยเสนอว่าไม่ควรให้มีสัญญาจ้าง 1 ปี 3 ปี 5 ปี เมื่อสอบเข้ามาทำงานได้แล้วก็ควรให้ทำงานต่อเนื่องเช่นเดียวกับข้าราชการ ซึ่งไม่มีสัญญาการจ้าง เป็นการจ้างลักษณะประจำ ทำให้ข้าราชการอาจเกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสังกัดคณะและระยะเวลาการจ้าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ นโยบายการบริหาร ผู้บริหารที่แตกต่างกันของแต่ละคณะ จะทำให้ข้าราชการและมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้การบริหาร การดำเนินงานของคณะในแต่ละบุคคลต่างกัน เพราะมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล บางคนอาจจะรับรู้การบริหารงานของคณะมาก มีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ มาก ตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามแต่ละคณะ สำหรับระยะเวลาการจ้าง พบว่าในช่วงเริ่มทำงานหรือช่วงระยะสัญญา 1 ปี ความผูกพันต่อองค์กรอาจจะไม่สูงมากนัก แต่อาจจะสูงขึ้นในช่วงระยะสัญญา 3 ปีและแบบประจำ และหลังจากทำงานนานขึ้น ซึ่งช่วงเริ่มทำงานยังไม่เข้าใจองค์กรอย่างชัดเจน ข้อมูลยังน้อย แต่ในช่วงระยะสัญญา 3 ปีและแบบประจำ เป็นช่วงที่เข้าใจองค์กรทั้งด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งการทำงานของผู้บริหารทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง และจากรยะสัญญาจ้างที่น้อยกว่าหรือเป็นแบบประจำจึงทำให้ผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ส่วนที่ 2. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างข้าราชการ สาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการ สาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้าราชการ สาย ก		พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ		t	p-value
	\bar{x}	SD.	\bar{x}	SD		
ค่าตอบแทนสวัสดิการ	3.47	.541	2.62	.562	6.296	.000*
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	3.58	.662	3.38	.670	1.247	.215
โอกาสความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.23	.669	3.02	.625	1.290	.200
การบูรณาการทางสังคม	3.62	.648	3.86	.558	1.510	.134
ประชาธิปไตยในองค์กร	3.44	.607	3.17	.576	1.814	.072
รวม	3.46	.492	3.08	.473	3.187	.002*

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการสาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 3.187$, $p\text{-value} = .002$) ในด้าน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ($t=6.296$, $p\text{-value}=.000$) โดยข้าราชการสาย ก ($x = 3.46$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ($x = 3.08$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตพบว่า ข้าราชการ สาย ก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และประชาธิปไตยในองค์กร ยกเว้นด้านการบูรณาการทางสังคม ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงกว่า

จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเนื่องจากด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ ในประเด็นดังต่อไปนี้ เช่น การได้รับเงินโบนัส สิทธิการรักษาพยาบาลของตนเอง สิทธิการรักษาพยาบาลบิดา มารดา สามีหรือภรรยา และบุตร เกณฑ์การได้รับค่า

ชดเชยเมื่อทุพพลภาพหรือถึงแก่กรรม สิทธิการลาพักร้อนและสะสมวันลา เกณฑ์การลากิจ ลาป่วย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการได้รับเงินโบนัส นั้นในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยจะไม่ได้เงินโบนัส หรือเงินตอบแทนพิเศษนี้ จะเป็นส่วนเงินพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างเท่านั้น ส่วนการได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลของตนเอง แม้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้เงินเดือนมากกว่า ประมาณ 1.5 เท่าของ อัตราปกติ แต่นั่นก็คือจะต้องรวมค่าบริการทางการแพทย์ที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบกับของข้าราชการที่เมื่อมีการรักษาสามารถเบิกคืนได้ ได้รับสิทธิราชการ คือรัฐจะเป็นผู้ออกงบประมาณให้ โดยสิทธิของ ข้าราชการนี้จะครอบคลุมไปถึงการรักษาพยาบาลบิดา มารดา สามเษหรือภรรยา และบุตร แต่สำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย จะมีวงเงินในการรักษาไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนค่าเล่าเรียนบุตรจะจ่ายให้ครึ่ง หนึ่งของสิทธิข้าราชการ ซึ่งก็ยังไม่ครอบคลุมเหมือนกับของข้าราชการ ส่วนเรื่องการได้รับสิทธิการลา พักผ่อนและสะสมวันลา เกณฑ์การได้รับสิทธิในการลากิจ ลาป่วย ซึ่งมีเกณฑ์การได้รับที่แตกต่างกัน เช่นสิทธิลาป่วย ปิงบประมาณหนึ่งไม่เกิน 20 วันทำการ ส่วนข้าราชการ ลาป่วยได้ไม่เกิน 60 วันทำ การ การลาคลอดบุตร พนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งหนึ่งไม่เกิน 60 วัน แต่ข้าราชการครั้งหนึ่งได้ 90 วัน การลาอุปสมบท ได้ไม่เกิน 45 วัน ข้าราชการไม่เกิน 120 วันทำการ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ สาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ สาย ก		พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ		t	p-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.27	.596	3.23	.409	.321	.749
ความต้องการรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	3.31	.556	3.21	.363	.768	.444
ความเต็มใจและใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.43	.473	3.42	.423	.095	.925
รวม	3.34	.461	3.29	.305	.480	.632

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความ ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการ สาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ทั้งนี้เพราะความเป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคง ทั้งในหน้าที่การงานและหน่วยงาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน จึงอาจจะไม่มีตัวปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกผูกพันน้อยลงหรือมากขึ้น รวมทั้งการพึงพอใจต่อการได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ ซึ่งจะได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคมเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อาจจะเนื่องมาจากจะต้องมีการประเมินผลงานเช่นเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพจึงไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้าราชการ สายสนับสนุน		พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ		t	p-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ค่าตอบแทน สวัสดิการ	3.30	.499	2.59	.627	7.542	.000*
โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	3.04	.747	2.70	.809	2.451	.015*
โอกาสความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	2.75	.718	2.68	.744	.497	.619
การบูรณาการทางสังคม	3.43	.570	3.48	.645	-.475	.635
ประชาธิปไตยในองค์กร	3.0095	.59697	2.6718	.77654	2.968	.016*
รวม	3.12	2.75	.497	.603	.251	.000*

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการสาย สนับสนุน กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = .251$, $p\text{-value} = .000$) โดยข้าราชการสาย ก ($\bar{x} = 3.12$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูง

กว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ($x = .497$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตพบว่า ข้าราชการ สาย สนับสนุน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และประชาธิปไตยในองค์กร ยกเว้นด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการ สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการสายสนับสนุนและพนักงาน สายปฏิบัติการวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะงาน ภาระงาน วิธีการทำงานที่คล้ายคลึงกันในระดับตำแหน่งเดียวกัน แต่ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง ความก้าวหน้าที่มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เช่นเมื่อทำงานครบ 15 ปี อายุตัวครบ 55 ปีพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับบำเหน็จ/บำนาญเช่นเดียวกับข้าราชการ แต่พนักงานมหาวิทยาลัย อาจจะต้องจ่ายเงินไว้ระหว่างการทำงานเพื่อเป็นกองทุนสำหรับเมื่อเกษียณของตนเอง ส่วนข้าราชการจะได้รับจากเงินงบประมาณของรัฐ แต่ในกรณี เกิดทุพพลภาพหรือถึงแก่กรรมพนักงานก็ได้รับเงินจากกองทุนประกันสังคมด้วย เช่น กรณีทุพพลภาพถาวรก็ได้รับเงินเลี้ยงดูไปตลอดชีวิต ส่วนข้าราชการจะไม่ได้รับเลย และเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม ครอบครัวได้เงินค่าทำศพอย่างน้อย 3 หมื่นบาท ถ้าทำงานครบ 10 ปี ขึ้นไปครอบครัวจะได้รับเงินสงเคราะห์อีก 5 เท่าของเงินเดือน(ถ้าต่ำกว่า 10 ปี ได้ 1.5 เดือน) ดังนั้นจากการที่ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน รวมทั้งการประเมิน ที่แตกต่างกัน จึงอาจจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ สายสนับสนุน		พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ		t	p-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.15	.459	3.23	.509	.929	.354
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.18	.478	3.12	.552	.705	.481
ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.41	.445	3.51	.339	1.290	.129
รวม	3.25	.368	3.29	.354	.585	.559

จากตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการ สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจาก ข้าราชการสายสนับสนุนและพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพมีความคาดหวัง มีความรู้สึกต่อองค์กรไม่ต่างกัน มีการยอมรับเป้าหมายอย่างเดียวกัน และมุ่งที่จะทำงานเพื่อองค์กรเหมือนกัน รวมทั้งข้าราชการสายสนับสนุนและพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพนี้อาจจะไม่ได้มีโอกาสในการจัดการ การบริหารงาน หรือการจะเสนอผลงาน โครงการต่างๆ ได้มาก จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในด้านความผูกพันต่อองค์กรมากนัก

ส่วนที่ 3. ปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ลักษณะงาน Correlation p-value	.439 .000**	.261 .000**
ระบบและโครงสร้างหน่วยงาน Correlation p-value	.552 .000**	.499 .000**
นโยบายและกระบวนการบริหาร Correlation p-value	.579 .000**	.532 .000**
องค์กรและการปฏิบัติงาน Correlation p-value	.649 .000 **	.533 .000**

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์กรและการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = .000$), ($r = .649$) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = .000$), ($r = .533$)

องค์กรและการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอาจจะเนื่องมาจาก หากลักษณะงานที่สามารถแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีความท้าทายและดึงดูดใจให้ทำ เป็นที่ยอมรับ มีอิสระในการทำงาน ได้รับทราบข้อดีข้อด้อยในการทำงาน ก็จะเกิดความพึงพอใจทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยลักษณะงานที่ดีจะส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ อีกทั้งภายใต้ระบบการทำงานและโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารงาน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจต่อการทำงานจะต้องมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์และนโยบายของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารงานเพื่อหน่วยงานจะสามารถบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงโอกาสต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ถ้าหากระบบและโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของหน่วยงานด้วย ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจ ทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์กร เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า ย่อมทำให้ข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย ซึ่งก็คือคุณภาพของชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Correlation
	.471**
	p-value
	.000

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$), ($r = .471$)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลงานและประสิทธิภาพของงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการมีค่าตอบแทน สวัสดิการ มีโอกาสในการก้าวหน้า มั่นคง มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม มีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยก็จะมีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ นำไปสู่

การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนต่อไป จากการสัมภาษณ์พบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมีความเต็มใจที่ทำงานในวันหยุด มีความพยายามและทุ่มเทเต็มที่ให้กับการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ซึ่งความผูกพันนี้อาจจะเกิดจากความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับจากคณะ และ มหาวิทยาลัย ในทางกลับกันถ้าข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ก็อาจจะลาออกทำให้ต้องสูญเสีย คนที่มีความรู้ความสามารถไปจากองค์กร หรือหากไม่ลาออกก็จะทำงานไม่เต็มที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งองค์กรและบุคลากร เพราะปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า มีความมั่นคง ก็คือประสิทธิภาพ และการประสบความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ได้ว่าเมื่อบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใด มักมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันเสมอ คือถ้าหากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

บทสรุป

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ สาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ วิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) ข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ไม่มีด้านใดแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมและประชาธิปไตยในองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีด้านใดแตกต่างกัน 4) ปัจจัยด้านองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร 5) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เสนอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น และสร้างความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของหลักระบบคุณธรรม นำมาใช้ในการพิจารณาโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่ง การประเมิน มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการในแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของคณะ

2. ควรมีการชี้แจงระเบียบ หลักเกณฑ์ คำสั่งต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งด้านสิทธิประโยชน์ โอกาสต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของทั้งผู้บริหารและบุคลากร

3. ควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรได้มีความรู้สึกผูกพันมากขึ้น

4. ควรมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และมีทรัพยากรที่พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวก สบาย

5. ควรสนใจในด้านเงินเดือน ความมั่นคงในงานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน อาจจัดทำเป็นนโยบายหรือมาตรการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

6. ผู้บริหารควรมีนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในด้านค่าตอบแทน ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย พัฒนาในด้านการได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลบิดา มารดา สามเษหรือภรรยา และบุตร เกณฑ์การได้รับค่าชดเชยเมื่อทุพพลภาพหรือถึงแก่กรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยอาจจะเป็นนโยบายภายในคณะซึ่งจะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยส่วนหนึ่งจากกองทุนหงส์วิวัฒน์

เอกสารอ้างอิง

- กิติกร มีทรัพย์. (2536). การวัดคุณภาพชีวิต.วารสารสุขภาพจิต, 12 (3), หน้า 4 - 45
- เชี่ยวชาญ อาศัวัฒน์กุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล : การเมือง
ค่านิยมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.กรุงเทพฯ:โอเอส.พรินติ้ง เฮ้า
บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2537) การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.วิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์. (2535). วิธีวิทยาศึกษาสังคมไทยวิธีใหม่แห่งการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ฝ่าย
ข้อมูลและเผยแพร่ โครงการส่งเสริมองค์กรพัฒนาเอกชนไทย.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.กรุงเทพฯ
: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศึกษาและสังคม, คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2531). การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตในการทำงาน. พัฒนา
ข้าราชการพลเรือน, 15(23), หน้า 14-15.
- Casio F. Wayne. (2003). Managing Human Resource: Productivity, Quality of work life,
Profit. Boston. McGraw-Hill.

สื่อออนไลน์

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ DAO at <http://www.personnel.psu.ac.th>
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. บทความ : ความจริงที่ถูกทำให้หายไปจาก "ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม". หนังสือ
พิมพ์ออนไลน์ประชาไท DAO at <http://www.prachatai.com>
- อุษณพงศ์ กীরติกร, DAO at <http://kmutt.ac.th/univer.regulate2.html>
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน DAO at <http://www.ocsc.go.th/ocscems/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , DAO at <http://thaiedresearch.org/result/result>
- Levine, F. Mark et al. (1984) SAGE Journal online 'Defining Quality of Working Life' Human
Relations, Vol. 37, No. 1, 81-104. DAO at <http://online.sagepub.com>
- Angus McDonald. (2001). Development of a quality of working life measure. DAO at <http://www.ase-solutions.co.uk/product.asp?id=23>