

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสายงานปฏิบัติการ

QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES KRUNG THAI BANK

PUBLIC COMPANY LIMITED UNDER THE OPERATIONAL DEPARTMENT

ไวยวริญ์ บริสุทธิ์

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Aiwarin Borrisut

E-mail: viewaiwarin@gmailcom

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

## บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสายงานปฏิบัติการ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุล ชีวิตกับการทำงาน ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยนี้คือ กลุ่มพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสายงานปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) มีลูกค้าตอบแบบสอบถามทั้งหมด 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีสถานภาพ สมรส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4

2.) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสาขางานปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ

**คำสำคัญ:**คุณภาพชีวิตการทำงาน

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to study the quality of working life of staff of Krung Thai Bank Public Company Limited under the operational department, consisting of fair and sufficient compensation. Environmental aspects that are characteristic and safe In terms of growth and stability Social integration On work-life balance Justice from the supervisor Classified by personal factors such as gender, age, status, education level Average monthly income The population in this research is Krung Thai Bank Public Company Limited employees under the operating group The sample consisted of 260 respondents. The tools used for data collection were questionnaire for data analysis using computer program for frequency, percentage, mean (x), standard deviation (SD).

The research has found 1.) Customers are the respondents all 260 people. Most are female 163 peoples representing 63.7%. Most were aged 31-40 years old 104 peoples representing 40%. Most were are marital status 129 peoples representing 49.6%. Most are bachelor's degree level 165 peoples representing 63.5%. Most ars work experience 5-10 years 165 peoples representing 63.5%. Most have average income per month 40,001-50,000 bath 105 peoples representing 40.4%.

**Factors Affecting the Quality of Work Life of Employees of Krung Thai Bank Public Company Limited under the Operations Division** The overall picture is at the highest level. When considering each aspect, it is found that the most important aspect is Environmental that has been unchanged and safe In terms of growth and stability the compensation is fair and sufficient. Justice from the supervisor on the balance between life and work and social integration respectively

**Keywords:** Quality of work life

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ใน โรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับ การทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิด โอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้

สรุปปัจจัยสำคัญจะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกเหนือจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้จัดทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสาขางานปฏิบัติการ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลเหล่านี้ สามารถใช้ข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ต่อไปได้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)สังกัดสายงานปฏิบัติการ

## ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)สังกัดสายงานปฏิบัติการ ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

#### ตัวแปรอิสระ คือ

1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน

#### ตัวแปรตาม คือ

1.คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

### ขอบเขตด้านประชากร

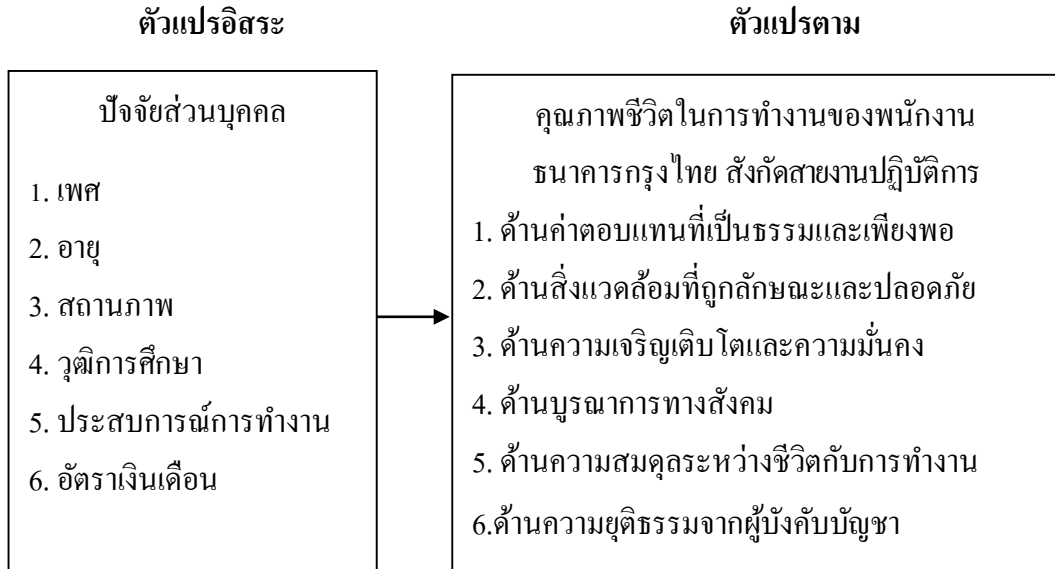
กลุ่มพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)สังกัดสายงานปฏิบัติการ

## ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสายงานปฏิบัติการ

2. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสายงานปฏิบัติการ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์การ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความสุขของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่าเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิต ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย ในช่วงปี พ.ศ. 2483-2492 (ทศวรรษ 1940) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2478 ดร.เอส.ปาร์คส คัดแมน รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบด้านนิเวศวิทยาของแองโกลอเมริกัน ผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่างๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม ศาสตร์การสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver,1996)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของ  
คุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายใน

ประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือคุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มีติเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมีถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการ ออกแบบการทำงาน

Arthur (1981) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานของ องค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กร นั้น ๆ

พิไลสรร (2532) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพัฒนาให้บุคคล นั้น ๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยคนงานในฐานะลูกจ้าง ได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไข การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์ และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

### ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารกรุงไทย

ธนาคารกรุงไทย นับเป็นรัฐวิสาหกิจแห่งแรกของประเทศไทย ซึ่งนำหลักทรัพย์เข้าจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2532 ก่อนจะเปิดการซื้อขายอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม ปีเดียวกัน และแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2537 ตามลำดับ ปัจจุบันกระทรวงการคลังยังคงเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ โดยถือผ่านกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและ พัฒนาระบบสถาบันการเงิน

ในปัจจุบันธนาคารกรุงไทยยังคงเติบโตและพร้อมเดินเคียงข้างสังคมไทย โดยได้ปรับวิสัยทัศน์ ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะการแข่งขัน โดยเปลี่ยนจาก "ธนาคารแสนสะดวก" หรือ "The Convenience Bank" ที่ถือเป็นมาตรฐานบริการของธนาคารในปัจจุบัน สู่แนวคิด "กรุงไทย ก้าวไกล ไป กับคุณ" หรือ "Growing Together" อันเป็นความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างการ บริการที่มีคุณค่า เพื่อสนับสนุนการเติบโตและความมั่งคั่งแก่ลูกค้า สร้างคุณภาพที่ดีขึ้นแก่สังคม ตลอดจนสร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉันทพล โทบารมิกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 การวิจัยในครั้งนี้ได้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง 217 คน จากประชากรทั้งสิ้น 492 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน (1) ด้านรายได้และผลตอบแทน (2) ด้านสถานที่ทำงาน (3) ด้านการพัฒนาความสามารถ (4) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (6) ด้านการบริหารงาน (7) ด้านจังหวะชีวิต (8) ด้านความภูมิใจในองค์กร และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน (1) ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (2) ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (3) ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะชีวิต ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลางเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรทัดฐานของสังคม ด้านความรู้สึกรัก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลางเขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกันว่าปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรอื่น ๆ มีให้กับพนักงานนั้นมากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับพนักงานอยู่แล้ว หรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีความคุณภาพชีวิตที่ดีจากบริษัทแล้ว ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกมากคือ เรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีการจัดทำสายงานความก้าวหน้าเพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ลลิตา โกมลจันทร์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี มี คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กรและด้านรายได้และ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พนักงานธนาคารกรุงไทยมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนก เป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าและด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร

นฤมล นิราทร (2534) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาท การทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเอง มีค่าประสบความสำเร็จซึ่งออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในสาย อาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานการพัฒนาอาชีพ งานซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสอดคล้องกับทัศนีย์ ชาติไทย(2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมากในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)



## ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)สังกัดสายงานปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 260 ชุด โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% หรือ 0.05

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในรูปแบบเอกสาร และแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สำหรับวิเคราะห์ในแต่ละด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยในแต่ละด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ด้านเพศ พบว่ากลุ่มพนักงานธนาคารกรุงไทย ผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 260 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และเพศชาย 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ด้านอายุ พบว่า กลุ่มพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 , 20-30 ปี

จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ ด้านสถานภาพพบว่า กลุ่มพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 , สถานภาพโสดจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 , ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 165 คน คิดร้อยละ 63.5 , ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 , อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ปัจจัยด้านตัวแปรตามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสายงานปฏิบัติการ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสายงานปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.53$  ,  $\bar{X} = 4.45$  ,  $\bar{X} = 4.39$  ,  $\bar{X} = 4.36$  ,  $\bar{X} = 4.27$  ,  $\bar{X} = 4.27$ ) ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 260 คน กลุ่มพนักงานธนาคารกรุงไทยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และเพศชาย 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 , 20-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 , สถานภาพโสดจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี

จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 , ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 165 คน คิดร้อยละ 63.5 ,ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 ,อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ตามลำดับ

### **ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านบุคลากรทางสังคม ตามลำดับ

### **อภิปรายผลการวิจัย**

#### **1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ**

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดคือ พอใจในด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการ ตำแหน่งงาน พอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือนและ โบนัส พอใจกับค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐาน ตาม โครงสร้างขององค์กร และค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวันที่ได้รับอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉันทพล โทบารมีกุล (2555) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3

#### **2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย**

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน มีมาตรการหรือ กฎระเบียบที่ชัดเจนในด้านการทำงานและความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์

### 3. ด้านด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พึงพอใจ มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเหมาะสม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถ และหน่วยงานมีการสนับสนุนในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยมีการจัดฝึกอบรม ฝึกทักษะ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ชาติไทย(2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

### 4. ด้านบูรณาการทางสังคม

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่มีความไว้วางใจเข้าใจ ช่วยเหลือกันและสามารถพูดคุยปรึกษากันได้ และมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดถือว่ามิตัวเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี(2558) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี

### 5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ครอบคลุมให้การสนับสนุนในงานอย่างเต็มที่ สักส่วนที่เหมาะสมสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว การทำงานและลักษณะงาน ไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตประจำวัน และงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์

### 6. ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปปรับปรุงแก้ไข ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ และ ผู้บังคับบัญชากระจายหน้าที่การรับผิดชอบงานได้อย่างเหมาะสม และเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

### ด้านด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือนและโบนัส และทั้งที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการ และตำแหน่งงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงานของตัวพนักงาน มีอัตราการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการเก็บออมสำหรับตัวพนักงานในอนาคตด้วย

### ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรกำหนดมาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ดีมากยิ่งขึ้น และดูแลสิ่งแวดล้อม เพราะ สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานด้วย

### ด้านด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีกำหนดโครงสร้างการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โอกาสที่จะเจริญในหน้าที่การงานอยู่กับความสามารถของตัวพนักงานด้วย มีการจัดอบรม การศึกษา ทักษะการทำงาน หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งของตนเองและองค์กร ได้อีกด้วย

### ด้านบูรณาการทางสังคม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ จะเห็นได้ว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน เมื่อมีเพื่อนที่มีความไว้วางใจ เข้าใจ ช่วยเหลือ และสามารถปรึกษากันได้ เพราะฉะนั้นควรมีการจัดกิจกรรมในหน่วยงานของตน เพื่อละลายพฤติกรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ทั้งในตัวของผู้ร่วมงาน และหัวหน้างานอีกด้วย

### ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ครอบครัวยังเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน เป็นสิ่งที่ดีที่ครอบครัวยังให้การสนับสนุนเต็มที่ และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตประจำวัน การรักษาสมดุลให้ดีในระหว่างการทำงาน กับการใช้ชีวิตสำคัญมาก ควรแบ่งเวลาการทำงาน กับการพักผ่อนให้เหมาะสมกับชีวิตตัวเอง และครอบครัว

### ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเสมอภาคในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย จะทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

### บรรณานุกรม

พิไลสรร แดงสะอาด. (2532). คุณภาพชีวิตของคนประจำเรือ. วิทยานิพนธ์ สังคม

สงเคราะห์ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัทพล โตบาร์มีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน). สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ลลิตา โกมลจันทร์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและ

ประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด

ศรีภรณ์ ชนะสงคราม. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจ

บัณฑิตย์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.

ชลบุรี : วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

นฤมล นีราทร. (2534). การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ. งานวิจัย

เสริมหลักสูตร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Davis, L.E. 1977. "Enhancing Quality of Working Life". International Labor Review. 16(July-August 1977)

Dubrin. Andrew T. (1981). Human Relation : A Job Oriented Approach. Verginia : Reston Publishing.

Arthur P. Brief. (1981). Managing Job Stress. Boston : Lihle, Brown and company.