

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES OF THE GOVERNMENT HOUSING
BANK HEAD OFFICE

นารานิชฐ์ พันธุ์พิพัฒน์
สาขาการเงินการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Naranit Phanphiphat

E-mail : Starkunlanart@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0) หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 333 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 มีสถานภาพโสดจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10 มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานครจำนวน 235

คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 มีอายุงาน 3-6 ปีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาทจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70

2.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการบริหารงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; พนักงาน

ABSTRACT

The objectives is to study Quality Of Working Life Of Employees Of The Government Housing Bank Head Office. The factors of research include Adequate and Fair Compensation, Safe and Healthy Environment, Development of Human Capacities, growth and security, social integration, Constitutionalism, the total life space, social relevance. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, status, the domicile , Education, work experience, Position and Average monthly income. The population used is Employees Of The Government Housing Bank Head Office The samples used in this research amont of 333 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research (SPSS Version 26.0) . The statistics were frequencies percentage mean (\bar{X}) standard deviation (SD).

The results found that 1)The users all respondents 333 peoples. Most are female 241 peoples representing 27.60 % Most age 31-40 years old 134 peoples representing 58.00 % Most were single 250 peoples representing 75.10 % Most the domicile in Bangkok 235 peoples representing 70.60 % Most are Bachelor's degree 298 peoples representing 85.50 % Most work experience 196 peoples representing 58.90 % Most worked as operating staff 259 peoples representing 77.80 % . Most are average income per month 15,001 - 25,000 baht 222 peoples representing 66.70 %

2.) Overall quality of work life of the respondents was at the high level. When individual aspects were considered, it was found that an aspect with the highest mean was pride in the organization, followed by good relations in the organization, hygienic and safe organization environment, management characteristics, development of knowledge and ability at work, progress and job security, work-life balance, and appropriate and fair compensation, respectively.

Keywords : Quality Of Working Life ; Employees

บทนำ

ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจทำให้สถาบันการเงินและธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง ส่งผลให้ธนาคารต่างเพิ่มความสนใจให้กับทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ก็เป็นสถาบันการเงินที่กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยความโปร่งใสจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ดังนั้นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญจึงเป็นภารกิจสำคัญ มีการจัดอบรมพนักงานใหม่ โดยใช้การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพนักงานที่ดีของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จึงสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีให้กับพนักงานสาขาอื่นๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา อาชวงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจ

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

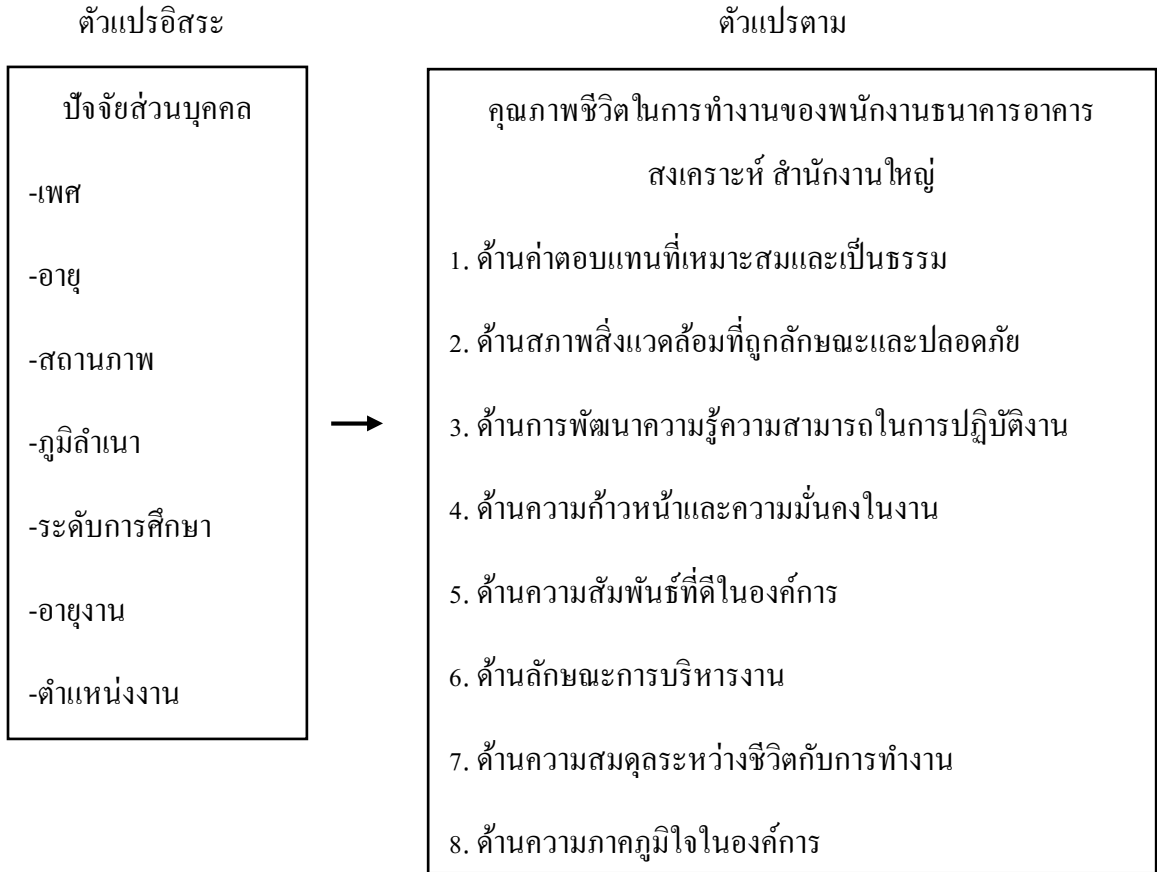
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
2. สามารถนำไปปรับใช้ในการวางแผนงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลองค์กร ธุรกิจประเภทธนาคารและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
3. ผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการกำหนดนโยบายและการปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานดีทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ อันจะส่งผลที่ดีขึ้นต่อประสิทธิภาพองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตของการทำงาน Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สุนทรลักษณ์ สุนทโรดม (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

Maslow (1970) (Maslow's Hierarchy of Need) จัดแบ่งออกไป 5 ระดับขั้นคือ

1. ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา
2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

3. ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น
 4. ความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ
 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการทำทุกสิ่งได้สำเร็จ
- ประวัติความเป็นมาของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2496 ตาม “พระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496” เป็นธนาคารที่มีหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนให้มีที่บ้ำนสำหรับอยู่อาศัย ด้วยบริการสินเชื่อให้กู้ยืมเงินทุน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนนำเงินไปสร้างบ้านเป็นที่อยู่อาศัย โดยธนาคารอาคารสงเคราะห์มีสาขาอยู่ 77 แห่งทั่วประเทศ ในปี 2555 ธอส.ได้รับรางวัลเชิดชูมากมาย เมื่อปี พ.ศ. 2556 ธนาคารยังคงไว้ซึ่งนโยบายในการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม ธอส. ยังมีบทบาทในการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์พี่น้องประชาชนที่ประสบภัยพิบัติอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคาร กรุง ไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในลำดับที่ 2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยไม่แตกต่างกัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

มูฮัมหมัด มะลี (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิต

การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.27) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อารียา การดี (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมลำดับ

ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า รองลงมา ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ปิยวรรณ พุกกะวัน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัทควอลิตี้เทรคดิ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน, ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถตนเอง, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและภายในองค์กร และ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงคลราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 333 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัย จะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้โดยแจกแบบสอบถามที่เป็นแบบกระดาษและสอบถามผ่านออนไลน์ โดยใช้ Google Form
2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 333 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และเพศชายจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ด้านอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาคือไม่เกิน 30 ปีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 , 41 – 50 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10, 5 ปีขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ .90 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10,รองลงมาคือสมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ ด้านภูมิลำเนา พบว่าส่วนใหญ่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานครจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 ,รองลงมาคือต่างจังหวัด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ ด้านอายุงาน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 – 6 ปีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 รองลงมาคือ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 , 7 – 9 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50, 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจำนวน 259 คนคิดเป็นร้อยละ 77.80 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ,รองผู้จัดการ/รองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30, ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ 25,001 - 45,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ,ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10, 45,001 - 65,000 บาท จำนวน 15 คนและมากกว่า 65,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 พบว่าระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือด้านด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการบริหารงาน ด้านการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.93, \bar{X} = 3.91, \bar{X} = 3.89, \bar{X} = 3.86, \bar{X} = 3.83, \bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 333 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 และเพศชายจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาคือ ไม่เกิน 30 ปีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 , 41 – 50 ปีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10, 51 ปีขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ .90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10, รองลงมาคือสมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และมีหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานครจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60, รองลงมาคือต่างจังหวัด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 3 - 6 ปีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90

รองลงมาคือ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 , 7 – 9 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50, 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 , รองผู้จัดการ/รองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30, ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ 25,001-45,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ,ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10, 45,001-65,000 บาท จำนวน 15 คน และมากกว่า 65,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

อภิปรายผล

1.ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับอายุงาน ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในปัจจุบัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตระดับมาตรฐาน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี ท่านได้รับรับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า

2.ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างพอเพียงต่อการปฏิบัติงาน ห้องน้ำในสถานที่ทำงานมีสุขลักษณะที่ดีสะอาด

ไม่มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยรวมทั้งมีการซ้อมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี สถานที่ทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนีย์ชาติไทย (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

3.ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากคือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้พัฒนาความรู้การทำงานอย่างเต็มที่ ท่านพอใจที่จะร่วมงานกับธนาคารเพื่อพัฒนาศักยภาพ ท่านได้รับการฝึกฝนพร้อมตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ท่านคิดว่าการฝึกอบรมที่ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มุฮัมหมัด มะลี (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

4.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากคือ ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถเพื่อให้บรรลุงานที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานท่านได้รับความชมเชยในการพิจารณาปรับขึ้นตำแหน่งงาน ท่านมีความพึงพอใจนโยบายการปรับขึ้นตำแหน่งงานของธนาคารตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอารีธา การตี (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1

5.ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากคือ ท่านได้รับความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถประสานงานปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติเสมอ ท่านได้รับการยอมรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก คือ ท่านมีเสรีภาพในการพูดและมีความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารถูกต้องทันเวลา ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ของท่าน หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยวรรณ พุกษะวัน (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ภูมิศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับธนาคารต่อไป ท่านได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาทำงาน ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ท่านคิดว่าสิทธิการลาที่ได้รับ เช่น ลาพักผ่อน ลาป่วย เหมาะสมกับตำแหน่งงานและอายุงาน ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านคร่ำเคร่งจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือไม่มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก คือ เมื่อองค์กรมีการพัฒนามากขึ้นท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย ท่านพึงพอใจต่อนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่จะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ท่านมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติ งานตามตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้รายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของครอบครัวและตัวเอง

2.ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรปรับปรุงแสงให้เหมาะสม เสียงควรมีการควบคุมเสียงไม่ให้เกินมาตรฐาน ปรับปรุงอุณหภูมิในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน

3.ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงานและเปิดโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงาน

4.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความสามารถของพนักงาน และควรมีนโยบายให้ความมั่นใจว่าจะจ้างพนักงานจนเกษียณ เมื่อมีการเลิกจ้างพนักงานจะได้ค่าชดเชยที่เป็นธรรม

5.ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่นจัดกิจกรรมกีฬาภายใน

6.ด้านลักษณะการบริหารงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ธนาคารควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ

7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง ควรมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ ควรกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

8.ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อพนักงาน เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และภาคภูมิใจเสมอ

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า. การค้นคว้าอิสระศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต . สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559).คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ในเขตกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556).คุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาเครื่องกล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปิยวรรณ พฤษะวัน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกรณีสึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคคิง จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มุฮัมหมัด มะลี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. มหาวิทยาลัยบูรพา
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์