

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
Quality of Work life for employees of the Government Housing Bank Head office

ประภาพร สงคราม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 277 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent Samples T-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือน 15,000-30,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารสงเคราะห์ที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานธนาคารสงเคราะห์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน,พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) To study the working life's quality of Government Housing Bank's employees in the Head Office 2) To compare the working life's quality of Government Housing Bank's employees in the Head Office.

The sample group was 277 Government Housing Bank's employees in the Head Office. The instruments used in the study were 1) The questionnaire for data collection and 2) The statistics used for analyzing personal factor data were frequency, percentage, mean, standard deviation, the comparison of personal factors quality of life at work was used by Independent Samples T-test and One-way ANOVA.

The results of this study were found that 1) Most of Government Housing Bank's employees in the Head Office are single female, aged 30-39, educated in bachelor's degree, salary 15,000-30,000 baht, and a period of work about 6-10 years 2) Government Housing Bank's employees in the Head Office have the overall quality of working life at a high level. 3) There was not different of the personal factors and the working life's quality when compare in the same conditions of salary and educational levels. But there were different vary to the condition of sex, age, status and period of work at 0.05 significant level.

Keywords: Quality of work life, Government Housing Bank Employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสภาวะที่การดำเนินธุรกิจและสถาบันการเงินที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันอย่างรุนแรง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สภาพแวดล้อมต่างๆ และการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่ทำให้สถาบันการเงินต้องปรับตัวและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการแข่งขันและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

จากรายงานสรุปผลและผลวิเคราะห์การสำรวจความผูกพันขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน ประจำปี 2562 ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้องค์กรนำไปใช้พัฒนาปรับปรุง ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ การพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการพนักงาน สภาพแวดล้อม

และความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา การบริหารการปฏิบัติงานและการให้รางวัล บรรยากาศการทำงาน ภาพลักษณ์ความมั่นคงและวิสัยทัศน์ธนาคาร(ธนาคารอาคารสงเคราะห์,2562)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของธนาคารเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการดำเนินธุรกิจที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง โดยมุ่งเน้นที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเพื่อให้พนักงานของธนาคารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะให้องค์กรพัฒนาและเติบโตไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์,2563)

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและนำไปเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดปัญหาการลาออกจากงานและการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและความสำเร็จขององค์กรรวมถึงบุคลากรของธนาคารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
3. ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Waton (1974) กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับรายได้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy working condition) คือ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับปฏิบัติงานของบุคลากร โดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
- 3) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Development of human Capacities) คือ โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรนอกเหนือจากงานที่ทำ
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นคงในงาน

5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรหรือการทำงานร่วมกัน(Social integration in the work organization) คือ สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เกิดการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ ความยุติธรรมในการทำงาน การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพสิทธิการเป็นส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and The Total Life Space) คือ บุคลากรสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิสระจากงาน มีช่วงเวลาคายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ ความรู้สึกรู้สีกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์ ทั้ง 8 ด้าน พบว่า พนักงานไทยพาณิชย์ สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ สถานภาพและเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานไทยพาณิชย์ สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งทางองค์กรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพิชญา แผลมหลวง (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก 6 ด้านคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมและพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยสรุปพนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามลักษณะด้านบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุที่แตกต่างกัน

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ค่าจ้างและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จิราภา ชีพวรรณและจรัชวรรณ จันทรรัตน์ (2556) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในทุกด้าน

มณีนรัตน์ อึ้งเจริญชัย (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ธนาคารทหารไทย สาขาธนบุรีสาขาสายงานธุรกิจสาขา พื้นที่เขตสมุทรปราการ ผลจากการศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยปัจจัยด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับดี

กิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความในคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในคุณภาพชีวิตการทำงานตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วรุฒม์ เอมะบุตร (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมของพนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงาน และระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่นและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

จิรนนท์ ทุมวัน (2560) ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 11 ซึ่งผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน ภาค 11 ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1.ด้านความ มั่นคงในหน้าที่ การงาน (Job Stability) 2.ด้านสุขภาพและความปลอดภัยและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Safety and Healthy and Career Path) 3.ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Work Environment Management and Fair Compensation) 4. ด้านประโยชน์ต่อสังคม (Social Benefit) 5.ด้านชีวิตที่สมดุล (Life Space) และ 6.ด้านศักยภาพในการทำงานร่วมกัน (Work Potential)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 902 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะใช้ทำการศึกษา คือพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 277 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกวิจัยออกเป็นกลุ่มๆ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ทสเกล (Likert, 1970) โดยแบ่งระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวัดโดยใช้เทคนิค IOC พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.5-1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำมาใช้ในการสอบถามได้จริง พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 มีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ คือความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ทดสอบโดยใช้สถิติ (T-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมีอายุ 30-39 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือน 15,000-30,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานมากที่สุดคือ 6-10 ปี

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3	พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5	พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6	พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ สมมติฐาน

อภิปรายผล

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การทำงานค่อนข้างมีความมั่นคง มีโอกาสในการเลื่อนขั้นตามอายุงาน มีเวลาการทำงาน ซึ่งกำหนดไว้ชัดเจน มีวันหยุดเสาร์ อาทิตย์ทำให้มีเวลาส่วนตัวและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการอบรมและให้ความรู้ ฝึกฝนทักษะการทำงานในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ เช่น แสงสว่างของสถานที่ทำงาน การจัดวางเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เป็นระเบียบ มีระบบการรักษาความปลอดภัย การจ่ายค่าตอบแทนที่ตรงตามเวลา ค่าตอบแทนที่จ่ายอย่างเหมาะสมและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จึงสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการดำเนินงานของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่ต้องมีองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของวอลตัน (Walton, 1974) ที่อธิบายว่า องค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทั้ง 8 ด้านเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่ดีต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

และเป็นธรรมชาติ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติมา พันธุ์พุทธรัตน์ (2557) ที่ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

การเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานในส่วนของผลตอบแทนที่ได้รับให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความรับผิดชอบและผลงาน โดยทางฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล อาจพิจารณาในส่วนของผลตอบแทนโดยรวมของพนักงานในทุกระดับชั้นงาน ให้สามารถแข่งขันกับธนาคารอื่นได้ อีกทั้งธนาคารอาจมีการสื่อสารเพื่อให้พนักงานเห็นว่าผลตอบแทนเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานในส่วนของธนาคารที่มีรูปแบบคล้ายคลึงกัน ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย

ธนาคารควรให้ความสนใจในเรื่องสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความพร้อมเมื่อจะต้องการที่จะใช้งานและมีเพียงพอแก่พนักงานทุกคน รวมถึงทางธนาคารควรจัดหาระบบ อุปกรณ์และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ใหม่ๆ มาอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถทำงานได้จากทุกสถานที่ โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นการทำงานภายในองค์กรเท่านั้น เพื่อความสะดวกและช่วยให้พนักงานทำงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

ธนาคารควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความใกล้ชิดกันให้ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ร่วมมือและประสานงานกันเพื่อผลสำเร็จขององค์กร อีกทั้งควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในทีม (ฝ่ายงาน /สายงาน) ได้ใกล้ชิดและผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปริมาณงานที่รับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้เหมาะสมและเสริมสร้างความคิดให้พนักงานทุกคนเข้าใจว่าการที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบอยู่แล้วเป็นเพราะพนักงานท่านนั้นมีความสามารถ และเป็นการเพิ่มโอกาสในการ พัฒนาและก้าวหน้ามากขึ้นรวมถึงการได้รับมอบหมายให้ทำงานข้ามสายงานว่าไม่ใช่การผลักภาระงานมาให้แต่เป็นการเพิ่มโอกาสให้พัฒนาทักษะด้านอื่นๆ ให้กับพนักงานและเพื่อให้พนักงานมีความสุขและไม่เครียดจากการทำงาน

5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ธนาคารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาธนาคารอาจทำได้โดยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมมือกับพนักงานแต่ละฝ่าย ในการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นในเรื่องที่เห็นว่าเป็นประโยชน์แก่ธนาคาร รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายต่างๆมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในระดับอื่นๆและในเขตสาขากรุงเทพปริมณฑลและเขตภูมิภาคว่ามีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ในการสร้างระบบการบริหารจัดการพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมองค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทศนคติต่อการปฏิบัติ เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างธนาคารอื่น ทั้งธนาคารพาณิชย์กับธนาคารของรัฐบาล ซึ่งจะช่วยให้สะท้อนถึงประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐ แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กรรณิสุดา ภู่น้อยศักดิ์และกชกร บุตรคำลือ. (2556). ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท ศรีกรุงโบรคเกอร์ จำกัด. งานวิจัย ภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.

กิตติมา พันธุ์พุทธรัดน์.(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและ ความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1.วารสารวิชาการฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.สังคมศาสตร์และศิลปะ,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิราภา ชีพวรรณและจรัชวรรณ จันทรรัตน์.(2556) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสินในเขตจังหวัดกระบี่,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

จิรนนท์ ทูมวัน. (2560). องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 11. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ,มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.

ชรีภรณ์ ชนะสงคราม. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทัศนีย์ ชาดีไทย. (2559).คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานการวิจัย ,มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เทเวศร์ พิริยะพฤกษ์ . (2 5 5 3) . คุณ ภาพ ชี วิ ต . สื่ บ ค ้น เมื่ อ 1 พ ฤ ศ จิ ก า ย น 2 5 6 1 จาก <http://sites.google.com/site/schandenfr>.

ชานินทร์ ศิลป์จารุ.(2563). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSSและAMOS.พิมพ์ครั้งที่ 18: กรุงเทพมหานคร:ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ซี.

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2562). <https://www.ghbank.co.th/information/plan/annual-strategic-plan-and-operation-plan/>.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารอาคารสงเคราะห์.(2562). รายงานสรุปและวิเคราะห์ผลสำรวจความผูกพัน องค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน ประจำปี 2562: ธนาคารอาคารสงเคราะห์.

นิธิวดี ไต้วัลย์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญแสง ชีระภากร. (2553). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

พวงทอง ไกรพิบูลย์. (2557). คุณภาพชีวิต (Quality of life).(ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 4 พฤษภาคม 2560.

สืบค้นจาก : <http://haamor.com/th/คุณภาพชีวิต>.

ผกามาศ ตะนัง, ปิยธิดา ตรีเดชและวงเดือน ปั้นดี.(2555).คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่3และ9.วิทยาลัยพยาบาลราชชนนีกองเทพ.

ผจญ เกลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน.สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 ,
จาก [http:// www.society.go.th/artice_attach](http://www.society.go.th/artice_attach).

พิศโสภกา ทิมวาทค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่.

มนิรัตน์ อึ้งเจริญชัย. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย สายงาน
ธุรกิจสาขา พื้นที่สมุทรปราการ.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัชชฤดี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษา พนักงานผู้
ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพัฒนาสังคม),
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รุ่งวิกรัย หยอมแหยม.(2554).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลิตา โกมลจันทร์และนัตราปารี อยู่เย็น.(2556).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและ
ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน).วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วชิรวัชร งามละม่อม.(2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ
1 พฤศจิกายน 2561, จาก <https://learningofpublic.blogspot.com/>

วรุฒม์ เอมะบุตร. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขใน
การทำงานของพนักงานกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วฐุ สนวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลลภา เขยบัวแก้ว. (2560). กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิต Conceptual Framework of “Quality of Life”.(ออนไลน์). แหล่งที่มา: www2.tsu.ac.th/org/lic/uploads/images/life.docx. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2560.
- ศิรินันท์ กิตติสุขถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จริยพร โห้ลายอง (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม(พิมพ์ครั้งที่2). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์(2550).พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับปรับปรุงใหม่.กรุงเทพฯ:ธีระฟิล์มและไวเท็กซ์.
- สมชาย ศรีวิรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตดี มีความสุข. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 12 พฤษภาคม 2560. สืบค้นจาก : <https://www.gotoknow.org/posts>.
- สุพิชา แผลมหลวง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุทธภา ตรีรัชชานนท์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2557. กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักอำนวยการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) “สสปท” (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). ค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-work-life>.

- Bennett A.C. and Tibbitts,S.J. (1989). Maximizing Quality Performance in Health Care Facilities. Rockville, MD: Aspen.
- Casio, W.F. (2003). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. (3rd.ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1985). Human behavior at work:Organizational behavior. (7 th ed.). New York: McGraw – Hill.
- Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change. Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). Organization Development and Change (3rd ed.). St. Paul, MN: West
- Lewin, David. (1981).Collective Bargaining and the Quality of Work Life. Organizational Dynamics.
- Robbins, S. P. (1991). Organizational Behavior (5th ed.). New Jersey: prentice Hall.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J. and Youngblood S. A. (1989). Effective Personnel Management. (3rd ed.).St. Paul : West Publishing.
- United Nations. (2009). Human Development Report 2009. New York, USA: United Nations.
- Walton. R. E. (1973). Quality of working life :What is it .Slone Management Review.
- Walton. R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. Harvard Business review.