

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้

Human Resource Development Affecting Life Quality Management of Krungthai Bank' Employees in Five Southern Provinces

เนติวัฒน์ รัตนวรรณ¹, ปริญาภรณ์ พจน์อริยะ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย 2) ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย และ 3) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย ซึ่งมีสมมติฐานในการวิจัย คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยต่างกัน และ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกรุงไทยที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสตูล จำนวน 230 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการศึกษาต่อ และมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ) ด้านภูมิใจในองค์กร ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ได้ร้อยละ 46.1 ($R^2 = .461$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การจัดการ, คุณภาพชีวิต, พนักงานธนาคารกรุงไทย

Abstract

The objectives of this research are 1) To study the opinions toward the Human Resource Development of Krungthai bank' employees 2) To study the opinions of working life quality management of Krungthai Bank' employees and 3) To study Human Resource Development affecting working life quality management of Krungthai bank' employees. The hypothesis of this research are as follows 1) personal information; gender, age, status, educational level, monthly income, job position, and varied working experiences, and 2) Human Resource Development affecting working life quality management of Krungthai bank' employees, the samples are Krungthai bank' employees working in five southern provinces comprising Songkhla, Pattani, Yala, Narathiwat, and Satun with 230 samples by using the statistics of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, The test of differentiation of T value (t-test), Test of F value (f-Test), the analysis of variance (One-Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The research results found that the samples have the overall opinion level toward the Human Resource Development of Krungthai bank' employees in high level and in terms of each aspect shown that the staff training aspect has the highest mean following by self-development aspect, and the aspect of proceeding for higher education has the lowest mean. The overall opinion of the samples toward working life quality management of Krungthai bank' employees is high and aspect with the highest mean is the progression and job security following by the relationship in the organization aspect, safe environment and healthful aspect, potential development opportunity aspect, organization engagement aspect, injustice and adequate income and compensation aspect, the balance between working life and personal life aspect, and the individual rights aspect with the lowest mean. Besides, found that the samples with different job positions have the opinion level toward the working life quality management of Krungthai bank'

¹ นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

employees are different in overall with statistical significance at the level of 0.05 and when considering in each aspect found that the aspect of the balance between working life and personal life is different with the statistical significance at the level of 0.05. The research also found that the Human Resource Development can forecast the income aspect of life quality management and also the aspect of injustice and sufficient income and compensation of Krungthai bank' employees in five southern provinces with the percentage of 46.1 ($R^2 = 0.461$) with statistical significance at the level of 0.05. However, the variables that can forecast the statistical significance are self-development aspect, continuing for higher education aspect, and staff training aspect.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการจัดการที่เน้นการเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลหรือทุนมนุษย์ โดยการจัดการบุคลากรให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กร อีกทั้งการดึงดูดบุคคลที่มีความพร้อมทั้งความเก่งและความดีมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในสถานะที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ความได้เปรียบในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งสำคัญ และสิ่งที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบดังกล่าวให้แก่องค์กร ก็คือ คุณภาพของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสุขใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องอยู่อย่างมีความสุข มีความรู้สีกว่างานมีความสำคัญ และมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง มาตรฐานในการวัดคุณภาพชีวิตของการทำงานโดยทั่วไป พิจารณาจากค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในงานที่ได้ทำ มีการทำงานร่วมกัน และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของตนได้ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ตลอดจนต้องมีคุณค่าทางสังคม (ศราวดี บุญสอน, 2559)

การทำงานนั้นมีความสำคัญกับชีวิตของคน เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในชีวิตประจำวันของคน ซึ่งทุกคนพึงปรารถนาและต้องการ เมื่อคนได้ทำงานก็จะมีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างพอเพียง และยั่งยืน ทำให้ครอบครัวอบอุ่นเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับ ชีวิต การทำงานถือเป็นเรื่องที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กร เพราะทำให้คนได้แสดงออกถึงสติปัญญาความสามารถ ทักษะ ตลอดจนความคาดหวังในสิ่งต่าง ๆ ของคนที่มีต่อองค์กร ซึ่งก็เป็นเพียงกระบวนการที่ทำให้คนมีความสุข ไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตนเอง แต่สิ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากรที่แท้จริง คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ ให้มีความแข็งแกร่งและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ถือเป็น สิ่งจำเป็นที่องค์กรควรที่จะศึกษาหาวิธีการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างคนและ

องค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขจากการมีงานที่ดีและมีความมั่นคงในอนาคต (เอกชัย รุจิยมลพงศ์, 2561)

ในปัจจุบันผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความรู้สึคนึกคิดและจิตใจของคนที่ทำงานและให้ความสำคัญกับคน โดยถือว่าคนเป็นทรัพย์สินมีค่าอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งถ้าบุคคลในแต่ละองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ทำให้การผลิตมีคุณภาพ ผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมไปถึงการปรับปรุง การให้บริการ การบริหารผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร การพัฒนาให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรเหล่านี้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มารายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตของการทำงาน มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่หันมาใส่ใจเรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองคงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กรอย่างเดียว ควรจะให้มาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีส่วนกระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรอย่างแน่นอน องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับใช้ดำเนินการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารธนาคารกรุงไทย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสภาวะของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมั่นคง และคงอยู่กับองค์กรไปตราบนานเท่านาน ไม่คืนรนไปแสวงหาองค์กรใหม่อีกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้

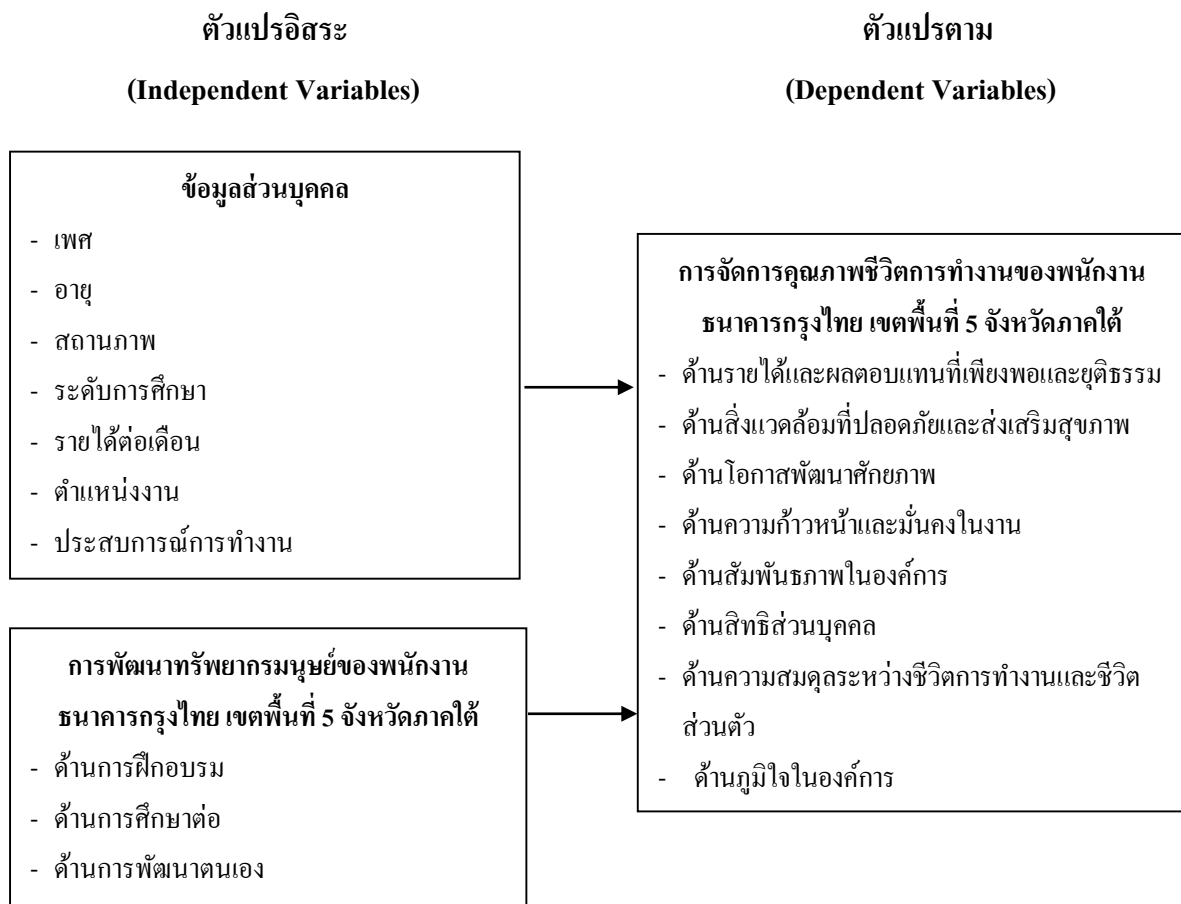
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ต่างกัน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทยที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสตูล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 493 คน โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 230 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านภูมิใจในองค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสตูล

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย ในระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม 2563 โดยมีแผนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล 1 สัปดาห์

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ หมายถึง พนักงานธนาคารกรุงไทยที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสตูล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้พนักงานธนาคารกรุงไทยได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้โดยการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความสามารถของพนักงานธนาคารกรุงไทย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมาย

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงใน

ชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรไปจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นเหตุผลสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี, องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน, เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ, ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน, ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านภูมิใจในองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการคุณภาพชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นแนวทางในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการและกระบวนการศึกษาโดยศึกษาถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทยที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสตูล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 493 คน โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 230 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดที่ทำการศึกษา โดยมีขั้นตอนค้นคว้ารายละเอียดต่างๆจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการงานวิจัย รวมถึงข้อมูลจากเว็บไซต์ ผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) และคำนวณค่า IOC เพื่อความหาสอดคล้องของแต่ละข้อของแบบสอบถาม

4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าตัวแปรมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่าความสอดคล้องเท่ากับ .950

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลสองส่วนได้แก่

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 ชุด

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้า การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารจาก ตำรา วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) และ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.22 ส่วนเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.78 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.74 ส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 54.78 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 57.83

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการฝึกอบรม	4.18	0.77	มาก	1
2. ด้านการศึกษาต่อ	3.92	0.91	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.05	0.85	มาก	2
โดยรวม	4.05	0.84	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.77) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.85) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.91)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้

การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.92	0.95	มาก	6
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.04	0.86	มาก	3
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	4.03	0.93	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.09	0.87	มาก	1
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	4.05	0.86	มาก	2
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.80	0.85	มาก	8
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.91	0.80	มาก	7
8. ด้านภูมิใจในองค์กร	3.95	0.87	มาก	5
โดยรวม	3.97	0.87	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.87) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.86) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.86) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.93) ด้านภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.87) ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.95) และด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.80) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.85)

ผลการวิจัย การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้

จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคาร กรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษา ยิ่งยศ เจนรักสุขุม (2558) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานกรุงไทยต่อการฝึกอบรมและพัฒนาของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลธนาคารกรุงไทย : ศึกษาเฉพาะสาขางานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล ผล

การศึกษา พบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานกรุงไทย สาขานนทบุรีฯ และบรรษัทภิบาล โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอัจฉริย์ ปัญญา (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพะเยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพะเยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ กับเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของธนาคารให้สูงขึ้น
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุง การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน**
ชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการ**
ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และ**
มนุษยศาสตร์, 5(1), 275-282.
- นฤชา กณำพันธุ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี**
อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- นิรมล กุลพญา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ**
พนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บริรักษ์ เชาว์กบินทร์. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
ตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกาย ชีระวัฒนากุล. (2556). **WORK AND LIFE BALANCE สมดุลระหว่างงานกับชีวิต**. สืบค้นจาก
<https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จเปรียบ**
ทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.
- ยิ่งยศ เจริญสุขุม. (2558). **ความคิดเห็นของพนักงานกรุงเทพมหานครต่อการฝึกอบรมและพัฒนาของฝ่ายพัฒนา**
ทรัพยากรบุคคลธนาคารกรุงไทย : ศึกษาเฉพาะสาขางานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล. **วารสาร**
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 3(3), 487-497.
- ยุวธิดา โหลคำ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด**
(มหาชน) ในเขตจังหวัดนครปฐม 2. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ กรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ศราวุธ บุญสอน. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทยในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด.

ศรีพูน เทดินน้ำ. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โสรตี โชคคุณะวัฒนา. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่**. สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุดารัตน์ กรุทสิก. (2557). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการ สื่อสารในองค์กรส่งผลต่อ การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุทธินี ฤกษ์จำ. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิตรา ธนानันท์. (2554). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.

อรัศธรรม พรหมมะ. (2555). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัจฉรีย์ ปัญญาภู. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพะเยา**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกชัย รุจิคมลพงศ์. (2561). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอมอร สิงห์พันธ์. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.