

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสินภาค 17

**Effects of Work Motivation on the Quality of Work Life of Employees at
Government Savings Bank, Region 17**

อมรพันธ์ หนูศิลป์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ที่แตกต่างกัน และศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารออมสินที่ทำงานอยู่ในสังกัดธนาคารออมสินภาค 17 จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น

การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้น เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน สถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ธนาคารออมสิน

ABSTRACT

This research aims to examine the effects of differences in personal factors on the quality of work life of employees at the Government Savings Bank, Region 17, and to study the impact of work motivation on the quality of work life of employees at the Government Savings Bank, Region 17. The population and sample of this study consist of 400 employees working at the Government Savings Bank, Region 17. A questionnaire was used as the data collection instrument. The data were analyzed using descriptive statistics, one-way analysis of variance (ANOVA), and linear regression analysis.

The Hypothesis Testing: Different personal factors affect the quality of work life of GSB Region 17 employees differently in all aspects except for gender, which does not significantly impact the quality of work life of GSB Region 17 employees across all 8 aspects. Different levels of education do not significantly impact the quality of work life for GSB Region 17 employees in terms of adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, career advancement and job security, work-life balance, and useful and socially relevant job characteristics. Different marital statuses do not significantly affect the quality of work life of GSB Region 17 employees in terms of useful and socially relevant job characteristics. Different lengths of service do not significantly affect the quality of work life for GSB Region 17 employees in terms of safe and healthy working conditions, opportunities for employee development, social integration or collaboration, organizational democracy, work-life balance, and useful and socially relevant job characteristics. Work motivation factors that affect the quality of work life for GSB Region 17 employees include career advancement, compensation, management policies, and working conditions, which have a statistically significant positive impact on work life quality at the 0.05 level.

Keywords: Work Motivation, Quality of Work Life, Government Savings Bank

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธนาคารออมสินเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยเฉพาะเศรษฐกิจฐานราก เพื่อสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้แก่เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยธนาคารได้พัฒนาเพื่อความมั่นคงเป็นสถาบันการเงินที่ความมั่นคงสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันและการพัฒนาในระบบสถาบันการเงินที่มีมากขึ้น ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบใหม่ของหน่วยงานและตามมาตรฐานสากล การหากลยุทธ์หรือเทคนิควิธีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับสถาบันการเงินธนาคาร จึงต้องหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยจะเห็นได้ว่าพนักงานแต่ละบุคคลนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไปจึงต้องมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับธนาคารด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพ และสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (ธนาคารออมสิน, 2568) พนักงานจึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของธนาคารออมสิน เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรโดยตรง อย่างไรก็ตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความกดดันจากเป้าหมายการทำงาน การปรับตัวต่อระบบเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงความคาดหวังด้านผลงานอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน หากพนักงานขาดแรงจูงใจอาจนำไปสู่ความเครียด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และอัตราการลาออกที่สูงขึ้น

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 โดยศึกษาเกี่ยวตัวแปรที่องค์กรสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานและการวางแผนพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17” โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg’s Two Factors Theory (1959) และทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1973) มาประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้

ขอบเขตด้านประชากร : พนักงานธนาคารออมสินสังกัดธนาคารออมสินภาค 17

ขอบเขตด้านพื้นที่ : ธนาคารออมสินภาค 17 ประกอบด้วย 5 เขต ได้แก่ เขตนครศรีธรรมราช 1 เขตนครศรีธรรมราช 2 เขตตรัง เขตกระบี่ และเขตพัทลุง

ขอบเขตด้านระยะเวลา : สิงหาคม 2568 – ธันวาคม 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

นักสภรณ์ ดวงชิน (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ โดยมีเงื่อนไขต้องทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ส่งผลต่อการประสบ ความสำเร็จหรือความปรารถนาที่เกิดจากความตั้งใจของตนเอง ซึ่งเมื่อเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านั้นถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นก็จะแสดงพฤติกรรมออกถึงความสามารถ และทุ่มเทความพยายามที่ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

พรเพชร บุตรดี (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท และอุทิศตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดย อุษษา เฟื่องประยูร (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในและสมยศ นาวิการ (2554) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ โดยที่ Wehrich and Koontz (1993 อ้างถึงใน ญัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันจากภายใน ซึ่งคือความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ทำให้ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจแต่ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

โชติรส คนรักษา (2558) กล่าวว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) ดังนี้ 1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสิทธิภาพสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 1.3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง 1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน 2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกัน การปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย 2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน 2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี 2.4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี 2.5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัด การและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2.6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ 2.7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็น อยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว 2.8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน การทำงาน 2.9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Yasgayama (1993 อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสายธุรกิจ โดยได้ทำการเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ สรุป มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานต้องประกอบด้วย เรื่อง ต่อไปนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 1.1) เงินเดือนที่พอเพียง 1.2) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล 3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน 3.1) มีอิสระในการทำงาน 3.2) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน 4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน 4.1) มีการพัฒนาตนเอง 4.2) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 4.3) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน 5.1) ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ 5.2) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค 5.3) ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย 6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับ 6.1) เคารพในเรื่องส่วนบุคคล 6.2) เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น 6.3) เคารพในความเสมอภาค 7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน 8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิต ของคนงาน 9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

Huse and Coming (1985 อ้างถึงใน เสนาะ ดีเยาว์, 2551) ได้ให้แนวคิดเรื่อง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตจากการทำงาน ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ 2. ด้านสภาพที่ทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย 3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร 4. ด้านการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเสมอภาคและยุติธรรม 5. ด้านความสมดุลของชีวิตกับงาน (The Total Life Space) หมายถึง ต้องไม่ปล่อยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจาก การปฏิบัติงานมากเกินไป การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ 6. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กร เกิดความผูกพันในองค์กร รักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กร และภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 7. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ (Development of Human Competency) หมายถึง ได้รับ ความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำยิ่งทำยิ่งฉลาด 8. ด้านความก้าวหน้า (Growth and Security) หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพแต่ละตำแหน่งมีความมั่นคงใน อาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่าง

วาริณี โพธิราช (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งประเด็นที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมในด้านการบำรู้งศลพัฒนาธรรม อันเป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย เห็นด้วยในระดับมาก

มัสนีย์ มะซงและบุษบง ชัยเจริญวัฒน์ (2568) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย พบว่า แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ความสามารถทางภาษา และประเภทแรงงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษา

อัจฉริยวุฒิ ชัยมาตย์ (2566) แรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสินที่ทำงานอยู่ในสังกัดธนาคารออมสินภาค 17 ทั้ง 5 เขต รวม 598 ราย กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ตามเกณฑ์ของ Comrey & Lee, 1992 โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านนโยบายในการบริหาร และ 4) ด้านสภาพการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ตามรูปแบบของลิเคอร์ท์ (Likert's Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ตามรูปแบบของลิเคอร์ท์ (Likert's Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC) โดยค่า IOC ได้เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.949

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ทั้ง 5 เขต จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม มีระยะเวลาในการดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม 2568 – ธันวาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ตอนที่ 2 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

ตอนที่ 5 การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 ด้วยการใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบค่าความถดถอยของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ทั้ง 5 เขต จำนวน 400 คน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- เพศหญิง	252	63.0
- อายุ 31 - 40 ปี	154	38.5
- 15,001 – 30,000 บาท	202	50.5
- ระดับการศึกษาปริญญาตรี	278	69.5
- โสด	213	53.2
- พนักงาน	277	69.2
- 10 ปีขึ้นไป	173	43.2
รวม	400	100.0

จากตาราง 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.0 มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 38.5 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.2 ดำรงตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 43.2

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 17 - ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 - ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม รายละเอียดปรากฏดังตารางต่อไปนี้ ปรากฏดังตารางที่ 2 ตาราง 2 คะแนน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน - ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

ปัจจัยการจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	0.701	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.18	0.754	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.15	0.771	มาก	3
รวม	4.22		มากที่สุด	

จากตาราง 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 - ปัจจัยการจูงใจ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.742) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.701) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.18 ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.754) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.15 ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.771)

ตอนที่ 3 การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 17 - ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 - ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม ปรากฏดังตาราง 3 ตาราง 3 การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน - ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	4.11	0.772	มาก	4
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.31	0.679	มากที่สุด	1
3. ด้านนโยบายในการบริหาร	4.29	0.638	มากที่สุด	2
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.24	0.669	มากที่สุด	3
รวม	4.24		มากที่สุด	

จากตาราง 3 การศึกษาของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 17 - ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.689) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.679) รองลงมา คือ ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.29 ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.638) ในขณะที่ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ

4.24 ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.669) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.772)

ตอนที่ 4 การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ในภาพรวม

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ในภาพรวม ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.11	0.769	มาก	7
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.24	0.671	มากที่สุด	3
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.20	0.722	มาก	5
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.23	0.704	มากที่สุด	4
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.26	0.694	มากที่สุด	2
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.18	0.764	มาก	6
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	4.03	0.783	มาก	8
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	4.38	0.654	มากที่สุด	1
รวม	4.20		มาก	

จากตาราง 4 การศึกษาของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 - ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.689) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.679) รองลงมา คือ ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.29 ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.638) ในขณะที่ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.24 ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.669) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.772)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 แตกต่างกัน ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	สมมติฐาน	F	Sig	ผลสรุป
เพศ	ปัจจัยส่วนบุคคลที่	0.912	0.403	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	แตกต่างกันส่งผล	7.480	0.000	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	ต่อคุณภาพชีวิตใน	9.003	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	การทำงาน ของ	2.887	0.057	ยอมรับสมมติฐาน
สถานะภาพ	พนักงานธนาคาร	8.161	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	ออมสินภาค 17	51.711	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
ระยะเวลาในการ ทำงาน		2.996	0.031	ยอมรับสมมติฐาน

* $p \leq .05$

จากตาราง 5 การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 แตกต่างกัน พบว่า อายุ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านแตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ในขณะที่เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้าน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ปรากฏดังตาราง 9
ตาราง 9 ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง β	t	สรุปผลทดสอบ
ปัจจัยจูงใจ				
X ₁	1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.035	0.833	ไม่สนับสนุน
X ₂	2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.007	-0.134	ไม่สนับสนุน
X ₃	3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.254	4.734*	สนับสนุน
ปัจจัยค้ำจุน				
X ₄	1. ด้านค่าตอบแทน	0.226	4.426*	สนับสนุน
X ₅	2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.057	1.130	ไม่สนับสนุน
X ₆	3. ด้านนโยบายในการบริหาร	0.162	2.935*	สนับสนุน
X ₇	4. ด้านสภาพการทำงาน	0.305	5.973*	สนับสนุน

*p ≤ .05

จากตาราง 9 การทดสอบแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายในการบริหารส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อภิปรายผล

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 แตกต่างกัน พบว่า

เพศ ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 โดยจำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ทั้ง 8 ด้าน มีค่า Sig. ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 ไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 โดยจำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ทั้ง 8 ด้าน มีค่า Sig. ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มี

ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 จึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 ทั้ง 8 ด้าน มีค่า Sig. ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 จึงสรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 จำนวน 3 ด้าน มีค่า Sig. ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 อีก 5 ด้าน ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 จำนวน 7 ด้าน มีค่า Sig. ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 จึงสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 อีก 1 ด้าน ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม จึงสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ทั้ง 8 ด้าน มีค่า Sig. ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 จำนวน 2 ด้าน มีค่า Sig. ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการ

ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 อีก 6 ด้าน ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 พบว่า

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 (Y) กับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน (X1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X2) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X3) ส่วนปัจจัยค่าจูง ด้านค่าตอบแทน (X4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X5) ด้านนโยบายในการบริหาร (X6) และด้านสภาพการทำงาน (X7) โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีระดับความสัมพันธ์กันค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ที่ 0.914 ($R=0.914$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R^2 เท่ากับ 0.835 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 ในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 ได้ในระดับ 83.2% ($Adjusted R^2 = 0.832$) โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) เรียงตามลำดับดังนี้

ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.305 ($Beta = 0.305, p = 0.000$) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเท่ากับ 0.254 ($Beta = 0.254, p = 0.000$) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.226 ($Beta = 0.226, p = 0.000$) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่าเท่ากับ 0.162 (Beta = 0.162, p = 0.004) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขณะที่ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเท่ากับ 0.035 (Beta = 0.035, p = 0.406) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเท่ากับ -0.007 (Beta = -0.007, p = 0.893) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.057 (Beta = 0.057, p = 0.259) ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 17

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความก้าวหน้า ต้องสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ มอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีผลงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

2. ด้านค่าตอบแทน มีสวัสดิการในการจ่ายเงินเดือนของพนักงานที่เหมาะสมกับงาน และมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีสิทธิและสวัสดิการที่ควรได้รับ

3. ด้านนโยบายในการบริหาร มีการมอบหมายงานให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น พนักงานอยู่แผนกสินเชื่อควรมอบหมายงานสินเชื่อให้เพิ่มขึ้นต่อเดือน และถ้าบรรลุผลก็จะง่ายต่อการประเมินเลื่อนตำแหน่งและประเมินคุณภาพการทำงานได้อย่างเป็นธรรมชาติ

4. ด้านสภาพการทำงาน มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม และเพียงพอและมอบหมายหน้าที่ให้พนักงานได้รับผิดชอบงานที่สำคัญและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีการศึกษาพนักงานธนาคารออมสินพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- กมลชนก คำจันทร์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา สารแสง. (2561). คุณภาพชีวิตและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- โชติรส คนรักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8. รายงานการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐวัฒน์ ชันโท. (2557). คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่หน่วยบริการชุมชน คลินิกศูนย์พัฒนา สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 167 – 168.
- ธนาคารออมสิน. (2568). ข้อมูลธนาคารออมสิน. สืบค้นจาก https://www.gsb.or.th/csr_gsb/social-mission-integration
มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). 2-Factor Theory [Frederick Herzberg]. สืบค้นจาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ *Motives*. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564, จาก <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing>
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 172.
- ภาษิต ลี้มประยูร. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มะหะนาคอน สะหวางวง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัท เจริญเชกของพลังงาน (CSE). วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 289 - 290.
- มัสนีย์ มะซงและบุษบง ชัยเจริญวัฒน์. (2568). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย. วารสารวิจัยสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ในเอเชีย, 31(1), 51-68.
- วรัตน์ ณ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัด

- ลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรเทพ เวียงแก. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 17(3), 111-112.
- สัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟาง.อรนิภา
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). *แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์*. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 2(2), 52-61.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- อุษณีย์ โยธินะเวคิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โอภาส จุเลิศตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร*. *สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- อัจฉริยวุฒิ ชัยมาตย์. (2566). *แรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 72.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ventegodt Ventegodt, S., & Hilden, J. (2003). *Measuring the Quality of Life I: A methodological 131 framework*, *Scientific World Journal*, 13(3), 950-61.