

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย  
เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร  
QUALITY OF WORK LIFE OF KASIKORNBANK EMPLOYEES  
OF BANGKOK BUSINESS NETWORK (8) IN BANGKOK

นิตยา ทวีศักดิ์วิชิตชัย<sup>1</sup>, สิทธิชัย ฝรั่งทอง<sup>2</sup>

Nittaya Thaveesakvichitchai<sup>1</sup>, Sittichai Farlangthong<sup>2</sup>

(Received: September 18, 2023 ; Revised: November 1, 2023 ; Accepted: November 27, 2023)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่า 29 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นเจ้าหน้าที่ให้บริการลูกค้า เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา เจ้าหน้าที่สนับสนุนธุรกิจและบริการ ส่วนความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีเพศอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายกรุงเทพ (คก.) 8

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี  
Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Dhonburi Rajabhat University.  
e-mail: nittaya.thaa66@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี  
Instructor, Master of Business Administration Program, Graduate School, Dhonburi Rajabhat University.  
e-mail: farlangthong@hotmail.com

## Abstract

The objectives of this research were to 1) investigate the quality of work life of Kasikornbank employees of the Bangkok Business Network (8) in Bangkok., and 2) to compare the quality of work life among these employees of the Bangkok Business Network (8) in Bangkok based on personal factors. The research sample comprised 224 Kasikornbank employees of the Bangkok Business Network (8). The instrument was a questionnaire with a reliability of 0.93. Statistical analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-tests, and one-way ANOVA. The findings revealed that the majority of the respondents were females, under the age of 29, single, earned an average monthly income not exceeding 20,000 Baht, held a bachelor's degree, and worked as customer service, advisor, or business and service support officers. The overall quality of work life among the respondents was high. Fair and adequate compensation were rated the highest, followed by a safe working environment, work advancement and security, employee rights, work-life balance, teamwork, development of personal performance, and social benefits. Hypothesis testing revealed that respondents with different gender, age, marital status, average monthly incomes, educational levels, lengths of services, and job positions, were not 0.5 significantly different in the quality of work life.

**Keywords:** Quality of Work Life, Kasikorn Bank's Employees, Bangkok Business Network (8)

## บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ทางเศรษฐกิจนั้นมีการเปลี่ยนแปลงและผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เพื่อความอยู่รอด และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ในธุรกิจธนาคารเองก็เช่นกัน การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจนั้นส่งผลกระทบต่อธุรกิจธนาคารเป็นอย่างมาก ทำให้ธนาคารหลายแห่งจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือหาเทคนิคต่าง ๆ ออกมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับธนาคารอื่น ๆ ได้ (เสาวณี จันทะพงษ์ และทศพล ต้องหุ้ย, 2563) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เป็นธนาคารพาณิชย์ ก่อตั้งเมื่อ ปี พ.ศ.2488 โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี ยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อดำเนินงานด้วยความโปร่งใส และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายใน ด้านทรัพยากรบุคคล มีการวางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิดของการเสริมสร้างโอกาส และศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ และให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ และยึดหลัก

ยุทธศาสตร์ของธนาคารที่ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลางเพื่อนำไปสู่การเป็นสถาบันการเงินที่มั่นคง ริเริ่มในสิ่งใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยมุ่งสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพ ทักษะความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานสร้างผลงาน มีแรงจูงใจ มีส่วนร่วม รวมทั้งเสริมศักยภาพด้านผู้นำ ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญแก่ลูกค้า (ธนาคารกสิกรไทย, 2564)

ธนาคารถือเป็นธุรกิจให้บริการอย่างหนึ่งที่มีสถาบันการเงินทั้งในประเทศและต่างประเทศมีแนวโน้มที่จะมีการแข่งขันเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้จึงส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารต่าง ๆ จากการศึกษาของชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2564) เรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า การที่องค์กรธนาคารจะประสบความสำเร็จ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารดี ย่อมส่งผลให้ผลการดำเนินการของธนาคารนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัญหาที่ประสบในธนาคารคือ การที่พนักงานธนาคารต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ทำให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย อีกทั้งพนักงานยังมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ขาดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต บางครั้งที่พนักงานธนาคารต้องทุ่มเทให้กับการทำงานมากจนเกินไปเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของธนาคาร จนไปกระทบกับการใช้ชีวิตประจำวันทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานในหลาย ๆ ด้าน มีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานน้อย ส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน (ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์, 2564)

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

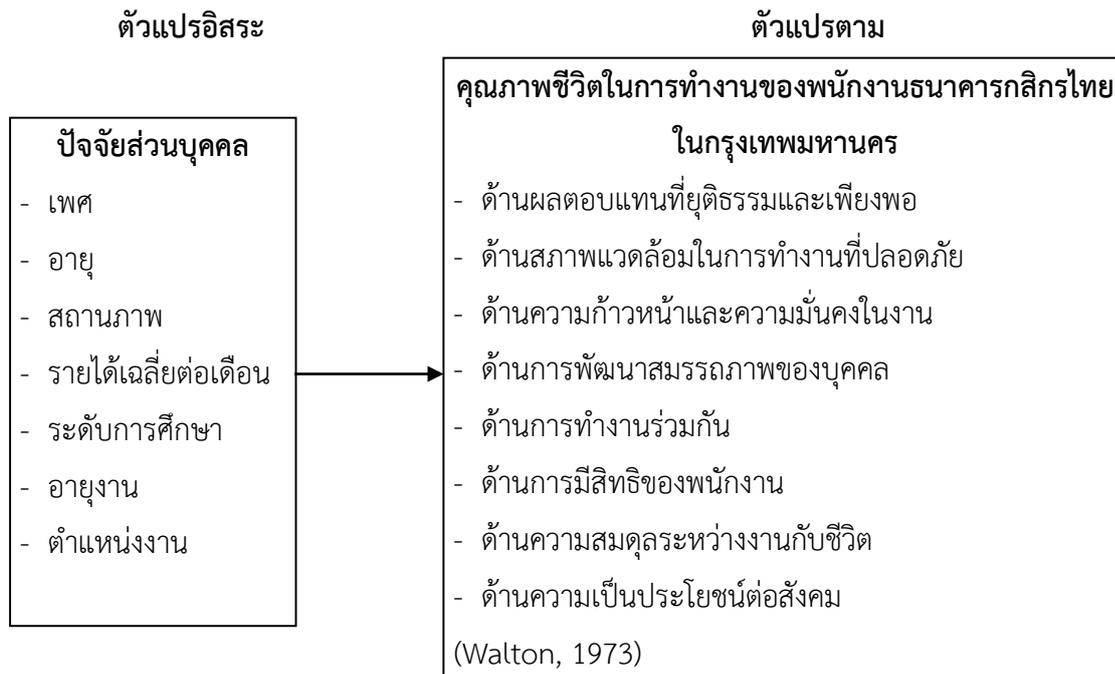
#### วิธีการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานปี 2565 ประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 501 คน (ธนาคารกสิกรไทย,

2565) ส่วนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1973) มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

**การตรวจหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา** (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 คน เพื่อตรวจความสอดคล้องของเนื้อหา ได้ค่าเท่ากับ 0.955 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.958

**การรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ผ่าน (Google Form) โดยสร้างเป็น QR CODE ส่งผ่านทางไลน์กลุ่มภาค คค. 8 เพื่อจัดส่งให้พนักงานในแต่ละเขตช่วยกรอกแบบสอบถาม จำนวน 224 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในทางสถิติต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (sd.) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) ด้วยค่าเอฟ (F-test)

**ผลการวิจัย**

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คค.) 8 ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ ดังแสดงตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คค.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	sd.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.98	0.21	เห็นด้วยมาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	3.93	0.25	เห็นด้วยมาก	2
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.91	0.27	เห็นด้วยมาก	3
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.81	0.29	เห็นด้วยมาก	7
ด้านการทำงานร่วมกัน	3.88	0.26	เห็นด้วยมาก	6
ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	3.90	0.21	เห็นด้วยมาก	4
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	3.90	0.25	เห็นด้วยมาก	5
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.76	0.25	เห็นด้วยมาก	8
รวม	3.89	0.16	เห็นด้วยมาก	-

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การวิเคราะห์ขั้นนี้ผู้วิจัยได้นำเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ Independent Sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยสามารถสรุปได้ดังนี้ พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อายุงานต่างกัน และตำแหน่งงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อายุงานต่างกัน และตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อายุงานต่างกัน และตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกัน

โดยรวม พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ		อายุ		สถานภาพ	
	T	p-value	F	p-value	t	p-value
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	-0.89	0.37	3.97	0.12	0.89	0.37
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	0.82	0.41	3.92	0.63	-0.82	0.41
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.89	0.37	3.90	0.63	-0.89	0.37
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	1.82	0.07	3.81	0.76	-1.82	0.06
ด้านการทำงานร่วมกัน	1.45	0.15	3.89	0.93	-1.45	0.13
ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	2.16	0.03*	3.90	0.62	-2.16	0.03*
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	1.76	0.08	3.92	0.49	-1.76	0.08

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ		อายุ		สถานภาพ	
	T	p-value	F	p-value	t	p-value
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	-0.89	0.37	3.97	0.12	0.89	0.37
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.63	0.10	3.80	0.06	-1.63	0.10
รวม	1.93	0.06	3.89	0.93	-1.93	0.06

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยเครือข่ายธุรกิจ  
 กรุงเทพฯ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ) รายได้เฉลี่ย  
 ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน		ระดับการศึกษา		อายุงาน		ตำแหน่งงาน	
	F	p-value	T	p-value	F	p-value	F	p-value
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.32	0.01*	0.40	0.69	2.06	0.13	1.28	0.28
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	0.13	0.94	0.14	0.89	0.48	0.62	0.54	0.66
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.13	0.94	1.47	0.14	0.52	0.60	2.05	0.11
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.20	0.90	-0.47	0.64	0.22	0.80	1.14	0.33
ด้านการทำงานร่วมกัน	0.05	0.98	0.73	0.47	0.08	0.93	0.74	0.53
ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	0.35	0.79	0.34	0.74	0.45	0.64	1.27	0.29
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	2.44	0.07	-1.28	0.20	0.18	0.83	0.60	0.62
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.12	0.95	-0.91	0.36	3.44	0.03*	1.72	0.16
รวม	0.04	0.99	0.04	0.97	0.07	0.93	0.91	0.44

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สรุปและอภิปรายผลการวิจัย**

1. ผลของการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย  
 เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพฯ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวม คุณภาพชีวิตในการ  
 ทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยนำด้านที่มีระดับมากที่สุดมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย  
 ข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับรู้สึกว่าจะเหมาะสมกับความรู้  
 ความสามารถในการทำงานธนาคาร เพราะว่า ค่าตอบแทนจะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มี  
 ความรู้ความสามารถ วุฒิ และประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และ

ความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จะเป็นการประเมินค่าตอบแทนของความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้กับทักษะ และความรับผิดชอบในงานพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย เช่น ในระหว่างผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้นั้น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ภัทร เวียงจันทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานภาค” พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและความมั่นคง

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพราะว่า เครื่องใช้สำนักงานนับว่ามีความสำคัญต่อสำนักงานและองค์กร โดยการนำมาใช้ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงาน มีความสะดวก ประหยัดแรงงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องอยู่สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้น และระยะยาว อีกทั้งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงด้านประโยชน์ ความสะดวกสบาย ความสวยงาม โดยมีการกำหนดมาตรฐาน และวิธีการเกี่ยวกับความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพในการทำงานอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรุตม์ เอมะบุตร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทย” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ งานที่รับผิดชอบนั้น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่า การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับทักษะ และความถนัดของตนเอง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญยธรณ์ สิ้นศิริวัฒนสุข (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี” พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยให้ความสำคัญกับการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลของการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน สมมติฐานที่น่าสนใจดังนี้

2.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของสายชล คงทิม (2562) กล่าวว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมของเพศที่มีความแตกต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจเนื่องด้วยการทำงานนั้นไม่ได้แบ่งแยกองค์ประกอบในด้านเพศมากนัก แต่ใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน

2.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของชมชญาณิชฐ์ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน (2556) กล่าวว่า การที่อายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตกับการใช้ชีวิต และทัศนคติด้านอายุต่อการปฏิบัติตัวต่อพนักงานคนอื่นที่อายุแตกต่างกัน ในที่ทำงานไม่ได้นำเรื่องของอายุเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ให้ความสำคัญกับตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่อายุแตกต่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานที่ 3 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าสถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973, อ้างถึงใน อารียา การดี 2562) กล่าวว่า ผู้ที่มีภาระทางครอบครัว หรือผู้ที่เป็นโสด ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในงานเทียบเท่ากันในตำแหน่งเดียวกัน และมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นเหมือนกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชญาณิศ สุธลัม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่” พบว่า

สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังนี้

1. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรสนับสนุนกิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งต้องจัดกิจกรรมองค์กรเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง
2. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่
3. ด้านการทำงานร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่ามีความสำคัญ ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
4. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการใช้ชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานและลักษณะงานที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
5. ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ควรมีการแจ้งให้พนักงานรับรู้ว่าพนักงานมีสิทธิ และจะปกป้องสิทธิของตนเอง นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้เป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรพิจารณาเรื่องข้อกำหนดเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานให้เกิดความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อที่พนักงานระดับปฏิบัติการจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตา
8. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรมีการหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและตัวแทนหรือพนักงานระดับปฏิบัติการในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอ สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเป็นวิจัยในเชิงคุณภาพหรือวิจัยผสมผสานวิธี ซึ่งจะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ทักษะคติ และความตั้งใจในงานของพนักงานธนาคาร เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- Amabut, W. (2014). *khunnaphāp chīwit nai kānthamngān læ kānrāprū khwāmsamret nai 'āchīp thī song phon tō khwāmsuk nai kānthamngān khōng phanakngān thanākhañ kasikōñ Thai. [Quality of Working Life and Perception of Professional Achievement Affecting Happiness at Work of Kasikorn Bank Employees].* (Master's Thesis, Silpakorn University).
- วรุตม์ เอมะบุตร. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Chantapong, S, & Thotsaphon, T. (2020). *Phonkrathop wikrit covid-19 kap sēthakit lok: This time is different. [The Impact of the Covid-19 Crisis on the Global Economy: This Time is Different].* Retrieved June 25, 2022, from <https://www.bot.or.th>.
- เสาวณี จันทพงษ์ และทศพล ต้องหุ้ย. (2563). *ผลกระทบวิกฤต COVID-19 กับเศรษฐกิจโลก: This Time is Different.* สืบค้น 25 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.bot.or.th>.
- Karndee, A. (2019). *Patchai thī song phon tō khunnaphāp chīwit kānthamngān khōng khru læ bukkhalakōñ thāngkāñ suksā sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā Yala khēt 1. [Factors Affecting the Quality of Work Life of Teachers and Staff of Yala Primary Educational Service Area Office 1].* (Master's Thesis, Songkla Nakarin University).
- อารียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Kasikorn Bank. (2021). *Sañ samphan. [Shareholder Newsletter (In Thai)].* Retrieved June 25, 2022, from [https://www.kasikornbank.com/th/IR/ShareholderServices/Publications/2564-1\\_KBank%20th.pdf](https://www.kasikornbank.com/th/IR/ShareholderServices/Publications/2564-1_KBank%20th.pdf).
- ธนาคารกสิกรไทย. (2564). *สารสัมพันธ์.* สืบค้น 25 มิถุนายน 2565, จาก [https://www.kasikornbank.com/th/IR/ShareholderServices/Publications/2564-1\\_KBank%20th.pdf](https://www.kasikornbank.com/th/IR/ShareholderServices/Publications/2564-1_KBank%20th.pdf).

- Kasikorn Bank. Bangkok Business Network. (2022). *Rāingān sathiti sapphayākōṅ manut thanākhaṅ kasikōṅ Thai Na duān Thanwākhom sōṅgphanharōṅhoksipha.* [Human Resource Statistical Report of Kasikorn Bank Information as of December 2022 (In Thai)]. Bangkok: Kasikorn bank.
- ธนาคารกสิกรไทย. เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ. (2565). รายงานสถิติทรัพยากรมนุษย์ธนาคารกสิกรไทย เดือนธันวาคม 2565. กรุงเทพฯ: ธนาคารกสิกรไทย.
- Kongtim, S. (2019). *Patchai thī mī phon tō khunnaphāp chīwit nai kānthamngān khoṅg kharāṭchakaṅ samnakngān kān truat ngoēn phæṅdin.* [Factors Affecting the Quality of Work Life of the Government Officers at State Audit Office of the Kingdom of Thailand]. (Independent Study of Master Degree, Kirk University).
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- Pradabpong, K, & Bouphan, P. (2013). *Khunnaphāp chīwit kānthamngān khoṅg phanakngān 'ongkān boṅihān sō won tambon nai khēt 'amphoē kan sā rom chāngwat Sī Sa Kēt.* [Work Life Quality of the Officers in Sub-District Administrative Organizations, Kanthararom District, Srisaket Province]. *Humanities and Social Sciences Journal Mahasarakham University*, 32(6), 107-116.
- เชมชญาณิชรุ้ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 32(6), 107-116.
- Sinsiriwatanasook, T. (2020). *Kānsuksā khunnaphāp chīwit nai kānthamngān khoṅg phanakngān radap patibatkān thanākhaṅ kasikōṅ Thai chāmkat (Mahāchon) nai chāngwat Lop Burī.* [A Study of the Quality of Working Life of Operational Employees of Kasikorn Bank Public Company Limited in Lopburi Province]. (Master's Thesis, Ramkhamhaeng University).
- ฉัญยธรรณ สิ้นศิริวัฒนสุข. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Somsanguan, N. (2019). *Khunnaphāp chīwit kānthamngān læ phruttkam kān pen phanakngān thī dī khoṅg phanakngān thanākhaṅ 'ākhaṅ songkhroṅ khēt 4 Nakhōṅ Sawan.* [Quality of Work Life and Good Employee Behavior of

- Government Housing Bank Personnel Region 4 Nakhon Sawan]. *Journal of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University*, 1(1), 73-81.
- ณัฐกร สมสงวน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์เขต 4 นครสวรรค์. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 1(1), 73-81.
- Suklim, C. (2020). *Khunnaphāp chīwit kānthamngān khōng phanakngān radap patibatkān thanākhañ phuā kān kaset lāe sahakōn kān kaset ( thō . kō . sō .) samnakngān yai. [Quality Life of Working Status Person of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC): Head Office]. (Master's Thesis, Dhurakij Pundit University).*
- ชญาณิศ สุกลิม. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- Suwannasap, C. (2021). *Suksā khwāmsamphan rawāng patchai dān khunnaphāp chīwit nai kānthamngān kap khwām phuḁphan khōng phanakngān thanākhañ 'ēkkachon samnakngān yai hāng nung nai Krung Thēp Maha Nakhōn nai chuāng sathanakān phræ rabat khō'ong chuā wairat khō rana sōngphansipkāo (COVID - 19). [Study the Relationship Between Factors of Quality of Life at Work and Employee Engagement of a Private Bank Head Office in Bangkok During the Coronavirus Situation (COVID-19)]. (Master's Thesis, College of Management Mahidol University).*
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล).
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Weangchan, A. (2020). *Khunnaphāp chīwit kānthamngān khōng phanakngān thanākhañ krung Thai chāmkat (Mahāchon) nai sangkat samnakngān phak klāng. [Quality of Work Life of Employees of Krungthai Bank Public Company Limited in the Central Network]. (Independent Study of Master Degree, Ramkhamhaeng University).*
- อนงค์ภัทร เวียงจันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานภาคกลาง. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).