

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล  
Factors affecting the quality of working life, work environment and motivation of employees at the  
Government Housing Bank branches in shopping malls in Bangkok and its vicinity

ณัฐชา ม่วงศรี<sup>1</sup> และ ชนาธิป เลพะกุล<sup>2</sup>  
Natchaya Muangsri<sup>1</sup> and Chanathip Lekhakul<sup>2</sup>

Received: August 2, 2025

Revised: August 19, 2025

Accepted: August 24, 2025

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย<sup>1</sup>

ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย<sup>2</sup>

Student, Master of Business Administration students, Faculty of Business Administration,

University of the Thai Chamber of Commerce<sup>1</sup>

Dr., Independent Study Advisor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce<sup>2</sup>

E-mail: natcha1350@hotmail.com<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงาน และ (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า  
ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงาน ในภาพรวมได้ร้อยละ 0.3 ( $R^2 = 0.003$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพและ  
ด้านความภูมิใจในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ( $p < 0.05$ ) (2) สภาพแวดล้อม  
ในการทำงานสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมได้ร้อยละ 0.2 ( $R^2 =$   
0.002) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า สภาพการทำงานด้านกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงาน ( $p < 0.05$ ) และ (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงาน ในภาพรวมได้ร้อยละ 38.3 ( $R^2 = 0.383$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการความผูกพัน  
และความต้องการความสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ( $p < 0.05$ )

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพการทำงาน

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

## Abstract

This research article aimed to (1) study the quality of work life that affects the performance of the employees (2) study the work environment that affects the performance of the employees and (3) study the motivation that affects the performance of the employees. The sample consisted of 298 employees of the Government Housing Bank in department store branches in Bangkok and its vicinity. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) quality of work life can be combined to predict overall employee performance by 0.3 percent ( $R^2 = 0.003$ ). When classified by each aspect, it was found that potential development and organizational pride affected the overall performance of employees ( $p < 0.05$ ) (2) work environment can be combined to predict the overall employees performance by 0.2 percent ( $R^2 = 0.002$ ). When classified by each aspect, the analysis revealed that physical working conditions significantly affected employees' overall performance ( $p < 0.05$ ). (3) work motivation can be combined to predict the overall performance by 38.3 percent ( $R^2 = 0.383$ ). The analysis by individual aspects revealed that the need for commitment and the need for achievement had a statistically significant effect on employees' overall performance ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Quality of Work Life; Work Environment; Motivation; Work Performance

**Type of Article:** Research Article

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ดำเนินกิจการโดยให้บริการสินเชื่อสำหรับที่อยู่อาศัย และบริการด้านเงินฝาก ผลิตภัณฑ์ด้านสินเชื่อ ธนาคารพัฒนาผลิตภัณฑ์สินเชื่อ เพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้าที่หลากหลายทั้งกลุ่มลูกค้าทั่วไป กลุ่มผู้ประกอบการ และสินเชื่อเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล เช่น โครงการบ้าน ธอส. เพื่อคุณเพื่อซื้อหรือปลูกสร้างที่อยู่อาศัย สินเชื่อพร้อมใช้ เพื่อซื้ออุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อประโยชน์ในการอยู่อาศัยโครงการบ้านล้านหลัง ระยะที่ 2 ช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย ผู้เริ่มต้นทำงาน และผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองนอกจากนี้ธนาคารยังให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมผ่านผลิตภัณฑ์สินเชื่อที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น สินเชื่อบ้าน Solar Roof สินเชื่อบ้านอยู่เย็น เป็นสุข เป็นต้น ผลิตภัณฑ์เงินฝาก ธนาคารพัฒนาผลิตภัณฑ์เงินฝากครอบคลุมความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่ม ผ่านผลิตภัณฑ์เงินฝากออมทรัพย์ทุกประเภท ทั้งเงินฝากกระแสรายวัน เงินฝากออมทรัพย์ เงินฝากประจำ ใบรับเงินฝากประจำ (FDR) และสลากออมทรัพย์ธอส. (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2567) ในการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐหรือ

รัฐวิสาหกิจ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการให้บริการแก่ประชาชน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ในฐานะสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ มีภารกิจสำคัญในการส่งเสริมให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยปัจจุบันธนาคารมีการขยายสาขาออกไปในห้างสรรพสินค้าเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าในการเข้าถึงบริการทางการเงิน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2567)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ดำรงชีวิตได้ อีกทั้งยังสะท้อนถึงคุณค่าของบุคคลในสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหากบุคลากรมีความสุขมั่นคง และรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ทำ ก็จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและความสำเร็จขององค์กร (ชมภูณัฐ เหมียบุริชา, 2565) หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือสภาพแวดล้อม หากสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสม เอื้อต่อการใช้ความรู้ความสามารถ และได้รับการดูแลจัดการอย่างดี ย่อมทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กร (ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน, 2565) นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ หากพนักงานมีแรงจูงใจสูง ย่อมส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ และผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง องค์กร และสังคม โดยสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่ชี้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและพัฒนาอย่างยั่งยืน (ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, 2564)

อย่างไรก็ตาม พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาที่ตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้าต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างจากสาขาทั่วไปหรือ “สาขานดิน” เช่น เวลาในการให้บริการที่เริ่มช้ากว่าแต่เลิกช้ากว่า โดยพนักงานสาขาห้างมีเวลาให้บริการลูกค้าเฉลี่ย 7 ชั่วโมงครึ่งต่อวัน ตั้งแต่เวลา 10.30–18.00 น. ขณะที่สาขานดินทำงานตั้งแต่ 8.30–15.30 น. รวม 7 ชั่วโมงต่อวัน แม้จะมีเวลาทำงานไม่ต่างกันมากนัก แต่สาขาในห้างมักต้องรองรับปริมาณลูกค้าที่มากกว่า โดยเฉพาะในช่วงวันหยุดหรือเทศกาล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อภาระงานของพนักงาน นอกจากนี้ พนักงานในสาขาห้างยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อม เช่น ไม่มีห้องน้ำประจำสาขา ต้องใช้ห้องน้ำส่วนรวมของห้างสรรพสินค้า และต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการจอดรถด้วยตนเอง แม้วันหยุดจะเท่ากับสาขานดิน แต่การหยุดงานของพนักงานสาขานดินมักจะถูกกำหนดไว้ตายตัวตามตารางปฏิทิน ขณะที่พนักงานสาขาห้างต้องหยุดตามความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและต้องสอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงานท่านอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อความยืดหยุ่นและสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เมื่อสะสมเป็นระยะเวลานานอาจก่อให้เกิดความรู้สึกกดดันและไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ทำให้สาขาห้างมี อัตราการลาออกของพนักงานสูงกว่าสาขานดิน ซึ่งนับเป็นความท้าทายที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป ปรับใช้ในการพัฒนาแนวทางสำหรับการจัดการบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อตอบสนองการดำเนินงานของการทำงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ให้บรรลุตาม เป้าหมายให้เกิดขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

### ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในห้างสรรพสินค้า ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อให้เข้าใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อระบุปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นที่การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กร

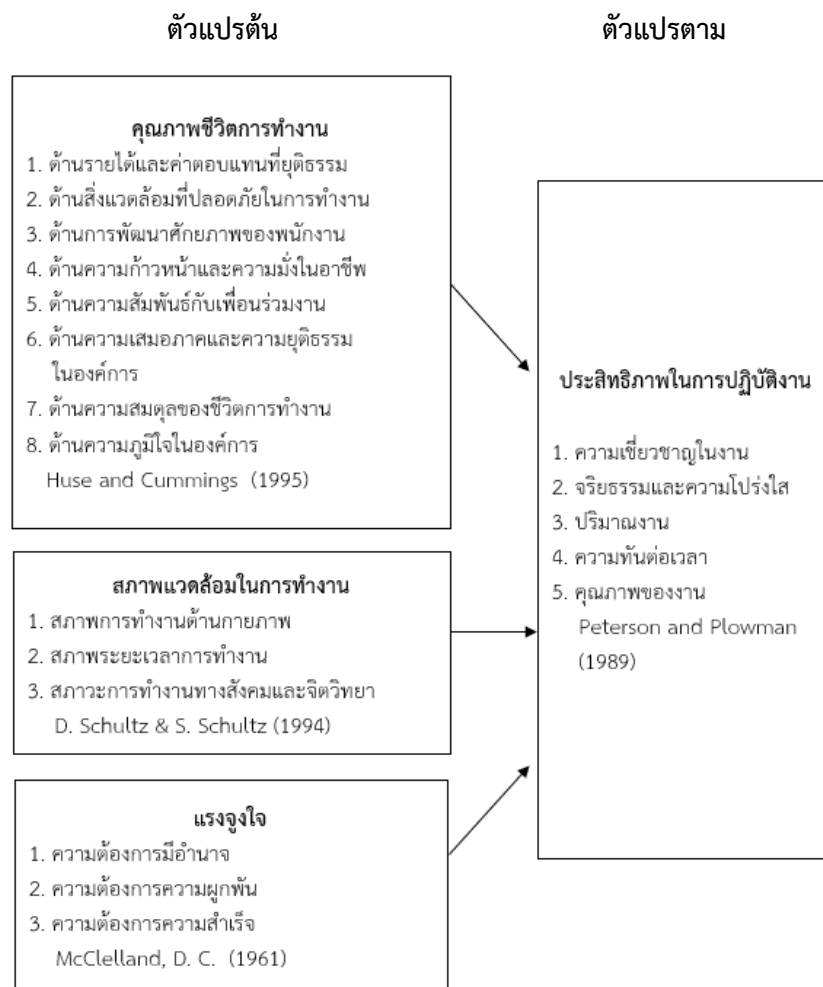
### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดย Huse และ Cummings (1995) ได้นำเสนอเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมทางสังคม การบริหารที่เคารพสิทธิพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึง

ความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความสุขและเต็มศักยภาพ ในขณะเดียวกัน Schultz และ Schultz (1994) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมี 3 มิติ ได้แก่ ด้านกายภาพ เช่น แสง เสียง และความปลอดภัย ด้านเวลาในการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น และด้านสังคมและจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจหรือความเครียดของพนักงาน ซึ่งทั้งหมดล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยตรง ด้านแรงจูงใจ McClelland (1961) ได้ชี้ให้เห็นว่าแรงผลักดันของมนุษย์ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการความสัมพันธ์ (Affiliation) และความต้องการอำนาจ (Power) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงศักยภาพและมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สุดท้าย Peterson และ Plowman (1989) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงาน ความโปร่งใสทางจริยธรรม ปริมาณงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ความตรงต่อเวลา และคุณภาพของงานที่ได้มาตรฐาน จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนี้สะท้อนว่า ประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากการผสมผสานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม แรงจูงใจที่เพียงพอ และทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 298 คน (ข้อมูลจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ วันที่ 26 มีนาคม 2568) โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถามดังกล่าว ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha's coefficient-  $\alpha$ ) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.976

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและตรงกลุ่ม โดยแบบสอบถามถูกเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หลัก ซึ่งได้แก่แอปพลิเคชัน Line ซึ่งส่งผ่านตัวแทนของแต่ละสาขางาน และผ่านอีเมลภายในของธนาคารที่แบ่งกลุ่มย่อยตามส่วนงานหรือสาขา

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการให้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีดังนี้

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุใน Generation Y (27 - 42 ปี) ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานธุรกิจสาขา/อาวุโส และประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.74$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.72$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพระยะเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สภาพการทำงานด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาวะการทำงานทางสังคมและจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความต้องการความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความต้องการมีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมและความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความทันต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมา ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมา และด้านความเชี่ยวชาญในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## ตารางที่ 1

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

| ตัวแปร                 | Coefficients   |            |              |        |       |
|------------------------|----------------|------------|--------------|--------|-------|
|                        | Unstandardized |            | Standardized |        |       |
|                        | Coefficients   |            | Coefficients |        |       |
|                        | b              | Std. Error | Beta         | t      | Sig   |
| ค่าคงที่               | 3.896          | 0.121      |              | 32.189 | 0.000 |
| ด้านรายได้และค่าตอบแทน | 0.066          | 0.051      | 0.145        | 1.308  | 0.192 |

| ตัวแปร                                 | Coefficients                |            |                           |        |        |
|----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
|                                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |        |
|                                        | b                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig    |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย              | -0.087                      | 0.053      | -0.192                    | -1.642 | 0.102  |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพ                    | -0.127                      | 0.047      | -0.307                    | -2.681 | 0.008* |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ   | 0.049                       | 0.041      | 0.110                     | 1.197  | 0.232  |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน       | -0.017                      | 0.056      | -0.037                    | -0.297 | 0.766  |
| ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร | -0.023                      | 0.046      | -0.047                    | -0.492 | 0.623  |
| ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน          | 0.066                       | 0.067      | 0.136                     | 0.986  | 0.325  |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร                 | 0.115                       | 0.046      | 0.278                     | 2.514  | 0.012* |

R = 0.292, R<sup>2</sup> = 0.085, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.060, F = 3.363, p-value < 0.05

จากตารางที่ 1 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนา ศักยภาพและด้านด้านความภูมิใจในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคาร สงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร และด้าน ความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขา ในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 2

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาใน ห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

| Model                            | Coefficients                |            |                           |        |        |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
|                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |        |
|                                  | b                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig    |
| ค่าคงที่                         | 3.955                       | 0.121      |                           | 32.571 | 0.000  |
| สภาพการทำงานด้านกายภาพ           | 0.119                       | 0.057      | 0.239                     | 2.090  | 0.037* |
| สภาพระยะเวลาการทำงาน             | -0.061                      | 0.054      | -0.125                    | -1.123 | 0.262  |
| สภาวะการทำงานทางสังคมและจิตวิทยา | -0.035                      | 0.032      | -0.079                    | -1.094 | 0.275  |

R = 0.130, R<sup>2</sup> = 0.017, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.007, F = 1.681, p-value > 0.05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า สภาพการทำงาน ด้านกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สภาพระยะเวลาการทำงาน และสภาวะการทำงานทางสังคมและจิตวิทยาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตารางที่ 3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

| Model                 | Coefficients                |            |                           |        |        |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
|                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |        |
|                       | b                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig    |
| ค่าคงที่              | 1.204                       | 0.128      |                           | 9.396  | 0.000  |
| ความต้องการมีอำนาจ    | -0.025                      | 0.017      | -0.049                    | -1.494 | 0.136  |
| ความต้องการความผูกพัน | 0.364                       | 0.033      | 0.447                     | 10.943 | 0.000* |
| ความต้องการความสำเร็จ | 0.366                       | 0.031      | 0.483                     | 11.833 | 0.000* |

$R = 0.826$ ,  $R^2 = 0.683$ , Adjusted  $R^2 = 0.679$ ,  $F = 210.814$ ,  $p\text{-value} < 0.05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ความต้องการมีอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย โดยสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

**คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล**

จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อาจให้ความสำคัญกับการมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มากกว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งอาจเป็นผลจากความคาดหวังที่

สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของการทำงานในพื้นที่เมืองหลวงที่มีความแข่งขันสูง ส่งผลให้เพียงปัจจัยด้านสมดุลชีวิตและความภาคภูมิใจในองค์กรเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น รายได้ ความมั่นคง หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อาจถูกมองว่าเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ไม่ได้สร้างความแตกต่างต่อผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์ (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมี ครบวงจรในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม และโอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรในบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดย Huse และ Cummings (1995) ได้นำเสนอเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมทางสังคม การบริหารที่เคารพสิทธิพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความสุขและเต็มศักยภาพ

#### **สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล**

จากการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หลากหลายอยู่แล้ว ทั้งในด้านกายภาพ ระยะเวลาการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา อันเป็นลักษณะเฉพาะของการทำงานในพื้นที่ห้างสรรพสินค้า ซึ่งมีข้อจำกัดและความท้าทายแตกต่างจากสาขาทั่วไป พนักงานจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมเหล่านี้ อีกทั้งบทบาทหน้าที่และเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์ อาจทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์ (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมี ครบวงจรในจังหวัดระยอง ผลการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน และมิติของงานที่มีความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัย Schultz และ Schultz (1994) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมี 3 มิติ ได้แก่ ด้านกายภาพ เช่น แสง เสียง และความปลอดภัย ด้านเวลาในการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น และด้านสังคมและจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจหรือความเครียดของพนักงาน ซึ่งทั้งหมดล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง

## แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความตั้งใจ มุ่งมั่น และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยเฉพาะในบริบทของสาขาที่ตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้า ซึ่งมีการแข่งขันสูงและต้องให้บริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายงาน การได้รับการยอมรับ หรือความท้าทายในการทำงาน จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์ (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมี ครบวงจรในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรี พันธุ์แต่งไทย (2564) ได้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิงกาญจน์ ไทยกิง (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ  $0.612$  ( $R^2 = 0.612$ ) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภาณุชุตตา ต่ายเรียน (2565) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม ทั้งด้านค่าตอบแทน การยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความท้าทายในการทำงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

2. สนับสนุนความสมดุลชีวิตการทำงาน ควรมีนโยบายหรือกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ เช่น การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต และกิจกรรมสร้างสรรค์ภายในองค์กร

3. ปลุกฝังความภาคภูมิใจในองค์กร การสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการยกย่องความสำเร็จของพนักงาน จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในกลุ่มพนักงานธนาคารในเขตภูมิภาคหรือสาขาที่อยู่นอกห้างสรรพสินค้า เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพล เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่ยังไม่ได้รับการพิจารณาในการศึกษาครั้งนี้

3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ควรมีการใช้การสัมภาษณ์หรือการสังเกตประกอบกับแบบสอบถาม เพื่ออธิบายความเชื่อมโยงของตัวแปรต่าง ๆ อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ ไทยกิ่ง. (2565). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่*. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS /twin10/6314154191.pdf>.
- ชมภูษุฑ เจริญบุรุษ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. *วารสารศิลปศาสตร์(วังนางเลิ้ง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*, 2(1), 72-89.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). *ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารอาคารสงเคราะห์*. สืบค้นจาก <https://www.ghbank.co.th/information/>
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ประยูร ศรีอุดมกุล และสุมาลี นามบุตร. (2565). ความพึงพอใจในการทำงาน ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผลิตชิ้นส่วนประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม สายอีสเทิร์นชิบอร์ด. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(45), 250-265.

- ภาณุรัชดา ต่ายเรียน. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *เอกสารการประชุม The 5th Bas National Conferences 2023 การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5*. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมี ครบวงจรในจังหวัดระยอง. *เอกสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Huse, E. F., & Cumming, T. (1995). *Organization development and change*. New York: West Publishing Company
- McClelland, D.C. (1961). *The Achievement Society*. New York, NY: Prentice – Hall.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Theories of Personality*. (5th ed.). California: Thomson Brooks/Cole Publishing.