

# คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร

## QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT OFFICIALS UNDER REVENUE REGIONAL 1 IN THE REVENUE DEPARTMENT

เบญจวรรณ แต่งเรียน

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Benjawan Taengriam

E-mail: Benjawan.taengriam@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 297 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 มีระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน

## ABSTRACT

The objective is study quality of work life of Government Officials under Revenue Regional 1 in the Revenue Department. The factors of research include Sufficient and fair compensation, Safety and health promoting in the workplace, Opportunity of skills and knowledge development, Security and advancement of the work, Cooperation and social integration, Democratic organization, Work of life balance, and Work for social benefit.

The population used is government officials under Revenue Regional 1 in the Revenue Department. The samples used in this research amount of 297 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that the users all respondent 297 peoples. Most are female 246 peoples representing 82.80%. Most aged under 31 years old 132 peoples representing 44.40%. Most are average income per month 15,000 – 25,000 bath 195 peoples representing 65.70%. Most are single 213 peoples representing 71.70%. Most are Bachelor's degree 207 peoples representing 69.70%. Most are practitioner level 156 peoples representing 52.50%. Most had worked experience 1 – 5 years 186 peoples representing 62.60%.

The results found quality of work life of Government Officials under Revenue Regional 1 in the Revenue Department overall is at a high level. Considering each side, then that side is the high level of Work for social benefit, Democratic organization, Cooperation and social integration, Security and advancement of the work, and Safety and health promoting in the workplace. The other side is moderate level of Sufficient and fair compensation.

**Keyword:** Quality of work life, government officials, Revenue Regional 1

## บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมากดังที่ ผจกญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละคน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ และเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้การที่จะประเมินว่าบุคคลใดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไรนั้น Huse and Cumming (1989) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (3) มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (4) มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) มีการบูรณาการทางสังคม (6) ลักษณะการบริหารงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ (8) ความภูมิใจในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 8 ประการนี้ เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ คือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

กรมสรรพากรถือเป็นหน่วยงานหลักและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจหลักในการจัดเก็บภาษีจากรายได้และฐานการบริโภคภายในประเทศ ตามกฎหมายประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นรายได้ให้รัฐบาลนำไปพัฒนาประเทศ กรมสรรพากรได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์กรมสรรพากร ประจำปีงบประมาณ 2563 – 2565 เน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้วยการสร้างความผาสุกในการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในการทำงาน เพิ่มอัตรากำลังทดแทน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร สนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร โดยใช้กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร โดยต้องการศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากรนั้นเป็นอย่างไร ปัจจัยด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากรต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร

### ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

**ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

**ตัวแปรตาม** คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร จำนวน 1,145 คน (ข้อมูล ณ ระบบกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร เดือนมกราคม 2566) ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยการ

ใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน

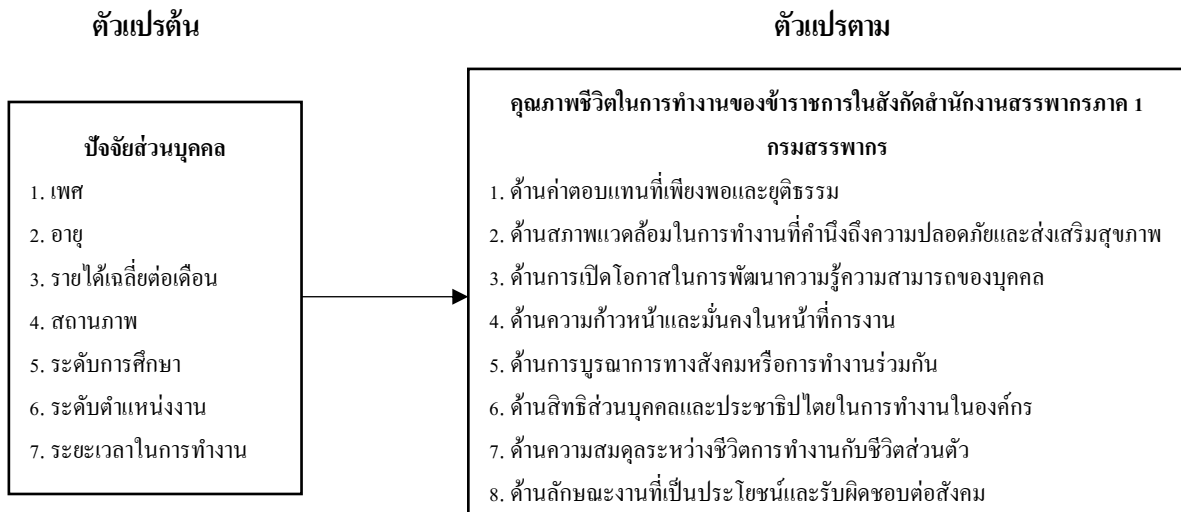
### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร
2. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร ให้ดีขึ้นในอนาคต
3. เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นองค์ความรู้และแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงในสุมิตา เหมือนกรูฑ, 2550) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ (1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและสอดคล้องกับมาตรฐานเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายงานที่มีความท้าทาย และงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการ

ทำงาน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งที่มั่นคง (5) บुरณาการทางสังคม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน (6) ประชาธิปไตยในองค์กร คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างในช่วงการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (8) ความภูมิใจในองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นอีกด้วย

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพากร

กรมสรรพากร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีจากฐานรายได้และฐานการบริโภคภายในประเทศตามประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นรายได้ให้กับรัฐบาลเพื่อนำมาใช้พัฒนาประเทศ ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ และอากรแสตมป์ มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวงการคลัง และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นอกจากนั้นยังพิจารณาปรับปรุงตัวบทกฎหมาย และระบบการบริหารจัดเก็บภาษีเพื่อส่งเสริมการออม การลงทุน และการแข่งขันในการผลิตและการส่งออกกับ นานาประเทศ ตลอดจนสร้างความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ และเสริมสร้างความสมัครใจในการเสียภาษี และยังทำความตกลงระหว่างประเทศเพื่อจัดการเก็บภาษีซ้ำซ้อนระหว่างกัน เพื่อสนับสนุนการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ โดยในปัจจุบันการแบ่งส่วนราชการของกรมสรรพากร แบ่งการบริหารเป็น 15 กอง 1 สำนัก และพื้นที่การบริการออกเป็นภูมิภาคต่างๆ รวม 12 ภาค

สำนักงานสรรพากรภาค คือ หน่วยงานในสังกัดกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ที่มีอำนาจหน้าที่ในการวางแผน ประเมินผลและตรวจสอบภาษีอากรเพื่อการบริหารงานการจัดเก็บภาษีอากรเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของกรมสรรพากร รวมทั้งวางแผน ควบคุมการดำเนินงานเร่งรัดหนี้ภาษีอากรค้าง กำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่รวมถึงสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญวณิชฐ์ สุวรรณจินดา (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

มงคล คำมา (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและ

ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิ ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ตามลำดับ

ณัฐธัญญา โสธนไพศาล (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ตามลำดับ

พิศโสภา ทีฆวรงค์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่เหลือประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปัทมพร งามพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่ การได้ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าแล้วมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวัน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร

อภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

สุรสา อัสวาณูจน์ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ตัวแปรทุกตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ โอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ทานตะวัน คลังหิรัญ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร จำนวนทั้งสิ้น 1,145 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 296.44 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ อยู่ที่จำนวน 297 คน จากประชากรทั้งหมดจำนวน 1,145 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละเขตพื้นที่โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับด้านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร มีจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วย 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษา ที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 - 1.00 มีค่าเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจัดทำผ่านทางออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Form ส่งผ่านช่องทางสังคมออนไลน์ เช่น Line หรือ Facebook เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วน พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์และความเรียบร้อยของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อำนาจวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สำหรับวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 และเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30, อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมาต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10, มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10, 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 66 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.20, หย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.20 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานคือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา คือระดับปฏิบัติงาน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20, ระดับชำนาญการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10, ระดับชำนาญงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10, สูงกว่าชำนาญการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และระดับอาวุโส จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20,



6 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10, 11 – 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10, 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

### สรุปผลการวิจัย

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 297 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 มีระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60

#### คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

#### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

### 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับความเสมอภาคและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร รายได้ที่ได้รับมีส่วนทำให้ครอบครัวมั่นคง ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และมีเงินเหลือเพื่อที่จะเก็บออม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวิสิทธิ์ สุวรรณจินดา (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

### 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ร่วมงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ มีการจัดเก็บขยะอย่างถูกต้อง รักษาความสะอาดอย่างเพียงพอ และมีระบบแสงสว่าง ระบบเครื่องปรับอากาศภายในสำนักงานเพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีระบบป้องกันเพลิงไหม้ และสัญญาณเตือนภัย รวมถึงสัญลักษณ์ทางหนีไฟอย่างทั่วถึง เพียงพอและอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งาน และพื้นที่ภายนอกอาคาร มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่งเสริมต่อสุขภาพชีวิตการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล คำมา (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิ ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ตามลำดับ

### 3. ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อทำงานผิดพลาดพร้อมที่จะยอมรับผิดและขอโทษในความผิดที่ทำและพร้อมที่จะแก้ไข ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเสริมทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน ความคิดเห็นมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และภาระงานมีปริมาณมากจนไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีอัตราค่าจ้างคนที่เพียงพอกับภาระงาน ทำให้ทุกคนมีเวลาในการพัฒนาตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับฉวีธัญญา โสธนไพศาล (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและความปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ และ

ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

#### 4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรมีความมั่นคง และสามารถมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากองค์กรปฏิบัติงานอยู่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประสบความสำเร็จในงานตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และองค์กรมีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศโสภาทิพมาวงศ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่เหลือประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

#### 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน และองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นฉัตร จันทพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมศาลากลาง ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่ การได้ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าแล้วมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวัน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร

#### 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อมีปัญหาสามารถขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน องค์กรชี้แจงแนวทางปฏิบัติกฎระเบียบเพื่อให้ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมภายใต้

กฎระเบียบเดียวกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตัวเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผยและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ

### 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรให้สิทธิในการกำหนดวันลาพักหรือลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม การทำงานในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดความกดดันหรือเคร่งเครียดในการทำงาน สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาหลังเลิกงานหรือวันหยุดเพื่อใช้ในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปริมาณงานที่ได้รับมีขีดขอบ มีมากจนส่งผลกระทบต่อตนเองและครอบครัว ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรสา อัสวกาญจน์ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ตัวแปรทุกตัวแปรได้แก่ สัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ โอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

### 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรมีการทำประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม ดำเนินการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวม ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และได้เข้าร่วมกิจกรรมในงานสำคัญ ตามประเพณี หรืองานกิจกรรมแห่งชาติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทานตะวัน คลังหิรัญ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

และส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดมาตรฐานปริมาณและคุณภาพของงาน แนวประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องของข้าราชการในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด, กรมสรรพากรควรกำหนดนโยบายเรื่องค่าตอบแทนแก่ข้าราชการที่มีผลงานดีเด่น ปฏิบัติตัวตามกฎระเบียบขององค์การทำงานได้ตามเป้าประสงค์ นอกเหนือจากเงินเดือนควรมีประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานได้ดีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการในการทำงาน, ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การลาพักผ่อน สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ซึ่งหากสามารถปรับหรือเพิ่มสวัสดิการให้เทียบเท่ากับเอกชน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นได้ จะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการ ตลอดจนสร้างความผูกพันกับองค์กร, รายได้ที่ได้รับมีส่วนทำให้ครอบครัวมั่นคง จากผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนไทย พบว่า กรุงเทพมหานครมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 40,200.77 บาท โดยเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของข้าราชการกรมสรรพากร พบว่าเมื่อพิจารณาถึงประเภทของข้าราชการประเภททั่วไปและวิชาการ ที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานจนถึงชำนาญการนั้น มีรายได้เฉลี่ยซึ่งเป็นฐานเงินเดือนอยู่ที่ 12,310 – 36,470 บาท ค่อนข้างต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยของประชาชนทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร จึงควรมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งการตกแต่งสถานที่ทำงานให้สบายตา, ควรตระหนักถึงการสร้างความรับผิดชอบและสร้างจิตสำนึกในการจัดเก็บขยะ เช่น ควรมีการคัดแยกขยะให้ถูกต้องและถูกวิธี, องค์กรควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในสถานที่ทำงานให้เพียงพอและตรวจสอบการใช้งานอยู่เสมอ เพื่อให้วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพไม่เป็นอันตราย เช่น ควรมีการติดตั้งระบบแสงสว่างให้เพียงพอและช่วยดูแลถนนสุขภาพด้านสายตา

3. ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เมื่อทำงานผิดพลาดพร้อมที่ยอมรับผิดและขอโทษในความผิดที่กระทำและพร้อมที่จะแก้ไข ไม่ว่าจะแก้ด้วยตัวบุคคลเองหรือขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน, ควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นปัญหาในการทำงานในที่ประชุมได้ และผู้บังคับบัญชาสามารถรับฟังความคิดเห็นพร้อมเสนอหนทางแก้ไข, ควรมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น จัดอบรมบุคลากรเมื่อมีกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีอากรเพื่อนำมาพัฒนาประเทศ รวมทั้งควรมีตำแหน่งรองรับข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่มีความพร้อมในการก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น, ควรจัดให้มีการรับรู้ถึงกฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติในการรักษา

วินัยตามระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าของทางราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ , ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งของตนมากขึ้น เช่น มีการจัดสอบแข่งขันภายใน เพื่อเปิดโอกาสให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้ใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อเลื่อนระดับก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานยังเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในอาชีพ ช่วยลดการกระทบกระทั่งกันในการทำงานกับผู้อื่นให้น้อยลง เช่น ควรพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่น หรือขอให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมของตนเอง ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทุกระดับ เช่น จัดกิจกรรมกีฬาภายในหน่วยงาน, ควรสร้างการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากทุกคนย่อมมีความคิดเป็นของตัวเอง แต่ทุกคนก็ต้องเรียนรู้ที่จะฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความแตกต่างระหว่างกัน เช่น การเป็นผู้ฟังที่ดี การรับฟังปัญหาของผู้อื่นให้ถี่ถ้วน

**6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร** ควรตระหนักถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นบริการที่จะช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี เช่น วิเคราะห์ปัญหาในการให้คำปรึกษาว่ามีสาเหตุมาจากอะไร และช่วยไขปัญหานั้นอย่างไร, เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล้ำเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ควรให้ข้าราชการมีอิสระในการทำงาน แต่มีระยะเวลาเป็นตัวกำหนดว่าต้องทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้อย่างมีเป้าหมาย, ควรมีการกำหนดทิศทางขององค์กรตลอดจนรู้วิธีการขับเคลื่อนองค์กร ให้ไปในทางที่เหมาะสม ตลอดจนแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมไปถึงสามารถช่วยแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว** ควรสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลา เช่น หากข้าราชการลาปฏิบัติงาน มีสิทธิประโยชน์ คือข้าราชการมีสิทธิ์ที่จะได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกินปีละ 45 วันทำการ เป็นต้น, การทำงานในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดความกดดันหรือเคร่งเครียดในการทำงาน กรมสรรพากรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการให้ดี เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อกัน อาจทำได้โดยยืดหยุ่นเวลาการเข้าออกงาน เช่น ให้ข้าราชการเลือกเวลาเข้างานได้ 3 เวลาโดยการเหลื่อมเวลาการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการเดินทาง, สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ควรจัดสถานที่สำหรับมุมนักผ่อนหรือออกกำลังกายหลังเลิกงานเพื่อคลายเครียดจากการทำงาน

**8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม** กรมสรรพากรควรจัดให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสังคมหรือชุมชน เช่น จัดประชุมประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ทางด้านภาษีอากรให้กับประชาชนทั่วไปหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้เข้าถึงความรู้ทางด้านภาษีอากรมากขึ้น, องค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม เช่น เคยได้รับรางวัลชนะเลิศสาขาการเสริมสร้างการบริหารจัดการองค์ความรู้ภาครัฐ จากองค์การสหประชาชาติ, ตระหนักถึงอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมซึ่งจะช่วยเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสร้างประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้แก่ประเทศชาติ เช่น ก่อสร้างโรงพยาบาล ถนน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อประชาชนคนไทย

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา “เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการเพิ่มเติมตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาเฉพาะข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากร แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กรมสรรพากรทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรกรมสรรพากรทั้งหมด เพื่อที่จะได้ทราบว่าโดยภาพรวมแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งจะช่วยวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละพื้นที่รวมไปถึงในภาพรวมขององค์กรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2566). *เกี่ยวกับกรมสรรพากร*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.rd.go.th/321.html>
- ณัฐริชญาน์ โสธรนไพศาล. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทานตะวัน คลังหิรัญ. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปิ่นฉพร วัฒนพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร*. การศึกษาค้นคว้าบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ผจญ เถลิ้มสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก [www.society.go.th/article\\_attach](http://www.society.go.th/article_attach).
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มงคล คำมา. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรสา อัสวากัญจน์. (2560). *คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อภิศักดิ์ ชัดปัญญา. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Huse, E., & T, Cumming. (1989). *Organization Development and Change*. Minnesota : West.
- Yamane, T. (1973). *Sampling techniques*. New York : John Wiley & Sons. Inc.