

ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชี
ในเขตกรุงเทพมหานคร
HYGIENE FACTORS AND ACCOUNTING FACTORS AFFECTING QUALITY OF
WORK LIFE OF ACCOUNTANTS IN BANGKOK

นัยน์กานต์ ดวงตา
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Naiyakan Duangta

Email: 6514154124@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้หลักการคำนวณของ Yamane ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis

ผลการศึกษา ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพ ด้านการกำกับดูแล และด้านเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยทางบัญชี และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

The objective of the research "Hygiene Factors And Accounting Factors Affecting Quality of Work Life of Accountants in Bangkok " is (1) To study the Quality of Work Life of Accountants in Bangkok. (2) To study the Quality of Work Life of Accountants in Bangkok by personal factors. (3) To study Hygiene Factors And Accounting Factors Affecting Quality of Work Life of Accountants in Bangkok. The sample group used in the research consisted of 400 Accountants in Bangkok using the method of Taro Yamane to determine the size of the sample group and using the Convenience Sampling method. The research instruments are questionnaires that are divided into 5 parts, which are Part 1: Questionnaire regarding personal factors of the respondents. Part 2: Questionnaire regarding accounting factors affecting quality of work life of accountants in Bangkok. Part 3: Questionnaire regarding information on hygiene factors affecting quality of work life of accountants in Bangkok. Part 4: Questionnaire on the quality of work life of accountants in Bangkok. Use multiple regression statistics and analyze the components using the Factor Analysis technique.

The study Hygiene Factors And Accounting Factors Affecting Quality of Work Life of Accountants include Interpersonal relations, Job security, Status, Supervision and Salary Affecting Quality of Work Life of Accountants in Bangkok in statistical significance 0.05

Keywords: Hygiene Factors, Accounting Factors and Quality of Work Life

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ กล่าวได้ว่าการทำงาน คือส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ที่กระทำมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน และยิ่งเชื่อว่าในอนาคตมนุษย์มีความจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาของการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งโครงสร้างประชากรไทยกลุ่มคนที่ใหญ่ที่สุดคือ กลุ่มคนวัยทำงาน เป็นประชากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ที่ภาคเอกชนและภาครัฐให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และมีส่วนในการช่วยพัฒนาศักยภาพรวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566- 2570) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางจิตวิญญาณ สภาวะทางอารมณ์ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) คุณภาพชีวิตมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อองค์กรและยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยชีวิตการทำงานเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการหยุดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการดีขึ้น ปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น นักบัญชี คือ ผู้จัดการงานบัญชีของบุคคล หรือองค์กรโดยทำหน้าที่ดูแลรายรับ รายจ่าย จัดทำรายงานการเงิน ตามระบบแบบแผนของการทำบัญชี ตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน จัดการเอกสารงบการเงิน กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวง มีประชากรมากที่สุดของประเทศไทย มีศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคม การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญของประเทศ มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครคนปัจจุบันคือ รองศาสตราจารย์ ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ กรุงเทพมหานครเป็นเมืองเศรษฐกิจหลักของประเทศไทย ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศส่วนมากมาจากกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น เพื่อให้ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริม แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ได้แก่ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 28,820 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2567)
2. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพ และด้านความมั่นคงในงาน (3) ปัจจัยทางบัญชี ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน ภาระหนี้สิน โดยเฉลี่ยต่อเดือน สำหรับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยทางบัญชี

จากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยทางบัญชี ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหมายปัจจัยด้านบัญชี สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการการเก็บรวบรวมข้อมูล การจดบันทึก การวิเคราะห์ จำแนก และการจัดประเภทรายการค้าออกเป็นหมวดหมู่ รวมถึงสรุปผลเหตุการณ์และรายงานทางการเงิน ในรายงานฉบับนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวชี้วัดด้านบัญชีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขต กรุงเทพมหานคร ได้แก่ รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ภาระหนี้สินโดยเฉลี่ยต่อเดือน

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน

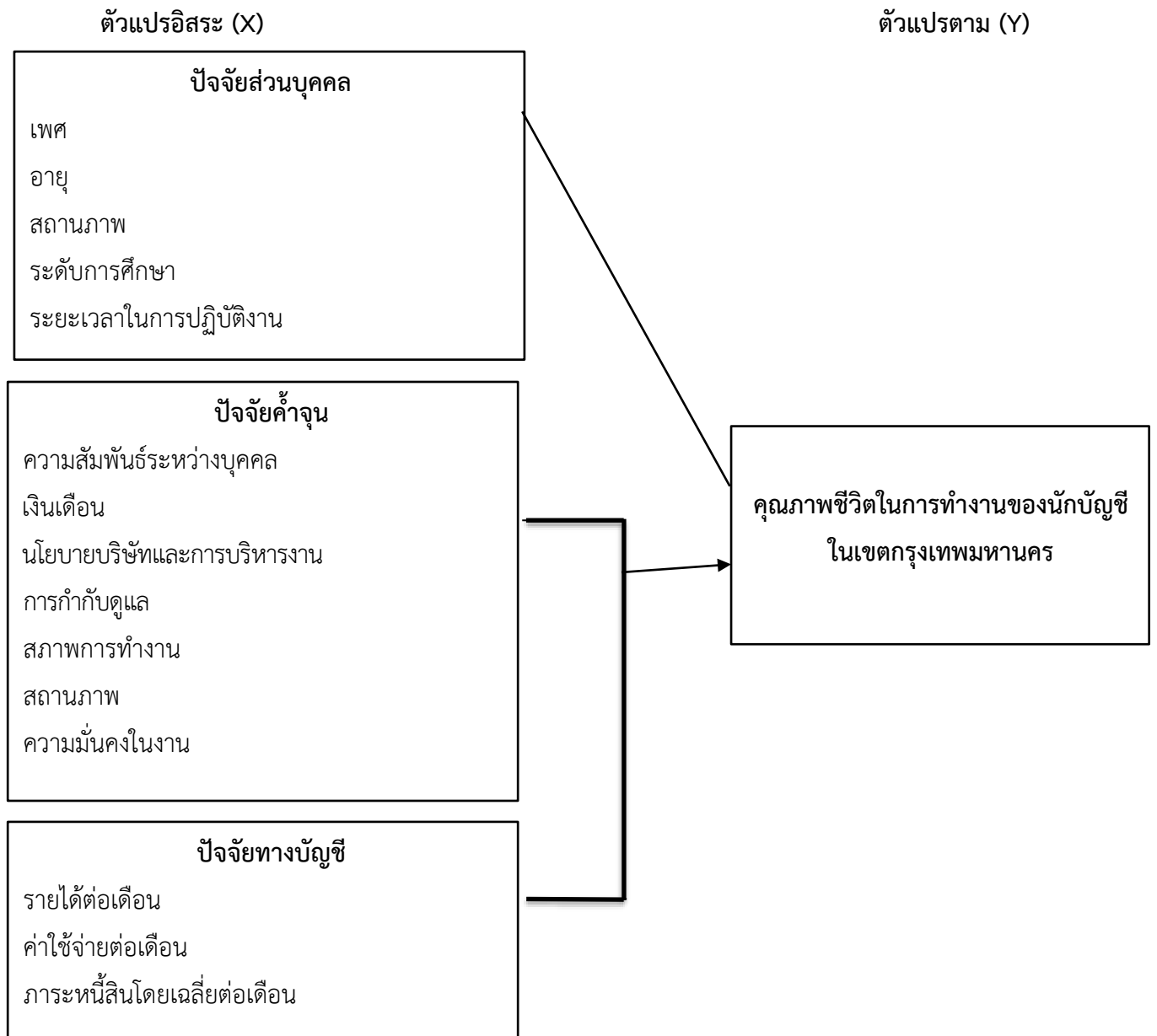
จากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ตามทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) สรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจุนเป็นปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานลง ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เงินเดือน (Salary) นโยบายบริษัทและการบริหารงาน (Policies and administration) การกำกับดูแล (Supervision) สภาพการทำงาน (Working conditions) สถานภาพ (Status) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยลดการขาดงานของพนักงาน เพิ่มผลผลิตในงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานที่ทำงาน และส่งผลดีและเป็นประโยชน์กับพนักงานและองค์กร ถ้าไม่มีปัจจัยค่าจุนหรือมีปัจจัยค่าจุนแต่ไม่มีความสอดคล้องกับพนักงานในองค์กรก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) คุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า หมายถึง ความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การได้รับโอกาสและการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ได้รับความยุติธรรม การได้รับการยอมรับ เกิดความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทำให้ผลของงานเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อตัวของผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ซึ่งต่างได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย และสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยสองปัจจัยหลัก นั่นคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงชีวิต มีความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง มีอาหาร มีบ้านที่น่าอยู่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิต มีความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว สังคม และชุมชน หากได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานนี้ครบถ้วนแล้วย่อมเกิดปัจจัยที่สองคือ ด้านที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและได้รับความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ

ผู้ปฏิบัติงานกับคนในสังคม การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับคนในสังคม

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยทางบัญชี น่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยที่ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหาคำตอบของปัญหาการวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ที่เกิดขึ้นจริง โดยที่ผู้วิจัยไม่ได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ หรือสร้างขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ และทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.970 แสดงว่ามีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการสุ่มตัวอย่างจากนักบัญชีทั้งหมด ซึ่งจากข้อมูลนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2567 พบว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 28,820 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2567) ผู้วิจัยจึงได้คำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครจึงจะทำการแจกแบบสอบถาม โดยในการวิจัยครั้งนี้จะแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์เป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างและคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-Test

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีอายุระหว่าง 26-41 ปี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 แสดงดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

| | ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ค่าร้อยละ |
|-------------------------|--------------------------|------------|-----------|
| เพศ | หญิง | 254 | 63.50 |
| อายุ | 26-41 ปี | 295 | 64.80 |
| สถานภาพ | โสด | 260 | 65.00 |
| ระดับการศึกษา | ปริญญาตรี | 313 | 78.30 |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 152 | 38.00 |

2. จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

3. จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

| ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร | b | Std. Error | Beta | t | Sig. | F | Sig. |
|--|-----------|------------|--------|--------|--------|---------|--------|
| Constant | 0.135 | 0.128 | | 1.059 | 0.290 | 138.519 | 0.000* |
| รายได้ต่อเดือน | 2.451E-7 | 0.000 | 0.008 | 0.152 | 0.879 | | |
| ค่าใช้จ่ายต่อเดือน | -6.056E-7 | 0.000 | -0.010 | -0.234 | 0.815 | | |
| ภาระหนี้สินโดยเฉลี่ยต่อเดือน | 4.553E-6 | 0.000 | 0.055 | 1.685 | 0.093 | | |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.207 | 0.038 | 0.201 | 5.452 | 0.000* | | |
| ด้านเงินเดือน | 0.146 | 0.035 | 0.187 | 4.225 | 0.000* | | |
| ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน | 0.043 | 0.049 | 0.042 | 0.877 | 0.381 | | |
| ด้านการกำกับดูแล | 0.157 | 0.044 | 0.167 | 3.591 | 0.000* | | |
| ด้านสภาพการทำงาน | 0.042 | 0.040 | 0.049 | 1.038 | 0.300 | | |
| ด้านสถานภาพ | 0.172 | 0.045 | 0.174 | 3.846 | 0.000* | | |
| ด้านความมั่นคงในงาน | 0.193 | 0.043 | 0.191 | 4.466 | 0.000* | | |

R = 0.884, R² = 0.781, Adjusted R Square = 0.775, Std. Error of the Estimate = 0.291*sig < 0.05

มีตัวแปรอิสระของปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ตัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับผลจากด้านที่มากที่สุดไปยังด้านที่น้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Sig = 0.000*, b=0.207), ด้านความมั่นคงในงาน (Sig = 0.000*, b=0.193), ด้านสถานภาพ (Sig = 0.000*, b=0.172), ด้านการกำกับดูแล (Sig = 0.000*, b=0.157), ด้านเงินเดือน (Sig = 0.000*, b=0.146) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน ดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.884 และอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 78.1 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.128 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 0.207 (\text{ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + 0.146 (\text{ด้านเงินเดือน}) + 0.157 (\text{ด้านการกำกับดูแล}) + 0.172 (\text{ด้านสถานภาพ}) + 0.193 (\text{ด้านความมั่นคงในงาน})$$

Y แทนค่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยทางบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปรของปัจจัยค่าจูนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการอภิปรายผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น ให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ การเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นและคนในองค์กรเต็มใจที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน จะส่งผลให้นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราณี เมฆลอย (2565) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

2. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงานในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ องค์กรมีผลประกอบการดีอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรไปได้ตลอด ส่งผลให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงานซึ่งจะทำให้มีรายได้หรือค่าตอบแทนที่สามารถใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งการมีตำแหน่งงานที่มั่นคงจะส่งผลต่อโอกาสการเจริญก้าวหน้าทางอาชีพในอนาคต ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สุกใส (2564) พบว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานประกอบการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดมีโครงสร้างตำแหน่งงานและเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน และตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างและตำแหน่งที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านสถานภาพ พบว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านสถานภาพ ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต้องการการยอมรับการมีตัวตนในสังคม หากทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถก็ควรที่จะได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ในการทำงานร่วมกันองค์กรควรเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพด้านต่างๆ ในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญกำลังใจใน

การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

4. ด้านการกำกับดูแล พบว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านการกำกับดูแลในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า เมื่อองค์กรมีการกำกับดูแลงานที่ดี มีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีการกำกับดูแลเกี่ยวกับพนักงานที่ดี จะส่งผลให้นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิรัตน์ บุญตานนท์ (2564) พบว่า สสว. มีบทบาทในการประสานกับหน่วยงานระดับกระทรวงเพื่อสร้างกลไกการบูรณาการระดับ นโยบาย และมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติผ่าน 2 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข โดย พชอ. แหลมสิงห์ มีนายอำเภอเป็นประธาน และมีกรรมการจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความ เชื่อมั่น และความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ

5. ด้านเงินเดือน พบว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือน ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีการจัดการความเหมาะสมของเงินเดือนให้ตรงกับระดับความรู้ ความสามารถ ระดับการศึกษา และปริมาณงาน อัตราการปรับเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีเป็นไปอย่างเหมาะสม มีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิมา เกิดสุข (2564) พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม และค่าเฉลี่ย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่าสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีการใช้ผลคะแนนมาวัดระดับการขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินเดือนจึงอาจทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงาน มีมาก อีกทั้งสวัสดิการของพนักงานเป็นสวัสดิการที่คล้ายกับภาครัฐบาล จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน ไม่คิดที่จะลาออกซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างทั้ง 5 ด้านส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่า นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการทำงานอยู่ในองค์กรที่ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น และคนในองค์กรเต็มใจที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ตามด้วยด้านความมั่นคงในงาน นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเป็นอันดับรองลงมา เมื่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน รู้สึกถึงความมั่นคงในทางการเงิน รู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิต ต่อมาด้านสถานภาพ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเป็นอันดับสาม เมื่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ทำให้รู้สึกมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม รู้สึกถึงความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์ รู้สึกถึงความเท่าเทียมตามตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนด้านการกำกับดูแล นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเป็นอันดับสี่ เมื่อองค์กรมีการกำกับ

คุณแลงานที่ดี มีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีการกำกับดูแลเกี่ยวกับพนักงานที่ดี และในระดับต่ำสุดคือด้านเงินเดือน ถึงแม้ว่านักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งน้อยกว่าปัจจัยอื่น แต่เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม หากนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ได้รับสวัสดิการต่างๆที่มีความเหมาะสม สรุปได้ว่าปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตามควรเร่งดำเนินการและให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างทุกๆ ด้านให้มากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยในอนาคตมีประสิทธิผลมากขึ้นและสามารถให้ข้อมูลที่เชิงลึกและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษานักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ศึกษานักบัญชีให้ครอบคลุมทุก ๆ จังหวัดในประเทศไทย เพื่อให้ทราบความคิดเห็น ที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านทักษะความรู้ทางบัญชี ปัจจัยทางเศรษฐกิจและการเมือง การวางแผนทางการเงิน เป็นต้น เพื่อให้ได้งานวิจัยมีผลลัพธ์ ที่แตกต่าง ครอบคลุม และครบถ้วน สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2567) สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567. จากเว็บไซต์ <https://www.dbd.go.th/>
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน.11(4),18 –22.
- กัลยา ทองนุช และคณะ. (2564). รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(3), 185-198.
- จอร์น เจ.ไวลด์ และวินสตัน วีค. (2558). การบัญชีการเงิน IFRS : Financial Accounting Information for Decisions IFRS (กฤติยา ยงวนิชย์, ผู้แปล). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- ธนาชัย แจ่มเปี่ยม. (2562). ผลกระทบของสินทรัพย์และหนี้สินที่มีต่อผลประกอบการของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์,มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ.
- นราธิป ชีรณานธร และคณะ. (2566). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. Journal of Roi Kaensam Academi, 8(11), 441-455.

- น้ำเงิน จันทรมณี และคณะ. (2566). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยรัฐ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 8(3), 542-558.
- นิริรัตน์ บุญตานนท์. (2564). การกำกับดูแลแบบร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ: กรณีศึกษา
อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต. 9, 2 (ก.พ. 2564),
289-299. นครราชสีมา
- เนาวรัตน์ จันทรไทย. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วย
นอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. .
พระนครศรีอยุธยา.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2560). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต”. วารสารเพิ่มผลผลิต.
(26 ธันวาคม-มกราคม 2561) : 20-30.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิทยาการจัดการ คณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.พิษณุโลก
- ปฐมพงศ์ กุกแก้ว และคณะ. (2567). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(1), 138-148.
- ปวีณา ไม้อ้อย. (2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี.ชลบุรี
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554, ค้นเมื่อ
23 มิถุนายน 2567. จากเว็บไซต์ <https://dictionary.orst.go.th/index.php>
- พนารัตน์ บุญล้อม. (2563).คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร
- รัฐพล ลีสกุล และคณะ. (2567). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(6), 381-392.
- วรรณมา วงษ์ธง. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยศิลปากร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม
- ศิริณี เมฆลอย (2565). วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์.
วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น. กาญจนบุรี
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2560). มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 18 เรื่องรายได้. ค้นเมื่อ
27 มิถุนายน 2567. จากเว็บไซต์ <https://www.tfac.or.th/upload/9414/XPnptxHVff.pdf>

- สภาวิชาชีพบัญชี. (2558). กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน. กรุงเทพฯ : สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์.
ค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2567. จากเว็บไซต์ <https://www.tfac.or.th/upload/9414/UW0ynKPwuW.pdf>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). รายงานประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557. กรุงเทพฯ: สำนักปลัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). ราชกิจจานุเบกษา. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567. จากเว็บไซต์ http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF
- สุกิจ แก้วพินิจ และคณะ. (2567). ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(6), 103-117.
- สุธิมา เกิดสุข. (2564). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี
- สุนันทา ศรีบุญเรือง. (2562). การจัดทำบัญชีครัวเรือนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของเกษตรกรจังหวัดอุบลราชธานี. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. กรุงเทพฯ
- สุมาลี สุกใส. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด,การศึกษาค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง.กรุงเทพมหานคร
- อภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรงอำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 243-254.
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (1953). *Accounting Terminology Bulletin No.1*. New York: AICPA
- Bluestone, (1977). Irving. *Implementing quality of work life programs: Management Review*. (Vols, 5. pp. 44).
- Bovee, Courtland L. and others. (1993). *Management*. New York : Mc Graw – Hill
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). *Balancing job satisfaction & performance: A guide for human resource professionals*. Westport: Quorum books.
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life Profits*. 6 th ed. New York: McGraw-Hill.

- Delamotte, Y. and S. Takezawa. (1984). Quality of Work Life in International Perspective. Switzerland: International Labor Organization.
- Dessler, G. (1991). Personnel /Human Resources Management. New Jersey : Prentice-Hall.
- Durbin, A J. (1984). Human relations. Virginia: Reston.
- Flanagan J. C. (1978). "A research approach to improving our quality of life." American Psychologist, 3, 138–147.
- Gilmer, V. B. (1973). Applied Psychology. New York : Mc Graw - Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R.B. (1995). Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Guest, R. H. (1979). Quality of working life learning from tarry town. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1980). Work Redesign. Massachusetts: AddisonWesley.
- Huse, E.F., and Cummings (1985) .T.G. Organization development and change. Minnesota West Publishing.
- Keynes, J M (1971–89): The collected writings of John Maynard Keynes, 30 Volumes, General editors Donald E Moggridge and Elizabeth S Johnson, London: Macmillan and New York: Cambridge University Press for the Royal Economic Society.
- Kossen, S. (1991). The human side of organization (5th ed.). New York : Harper Collins.
- Lewin, D. (1981). Collectivity bargaining and the quality of work life. Organizational Dynamics.(Autumn), 47-51.
- Merton, Herbert C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. Monthly Labour Review,9(12), 55.
- Schermerhorn. John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (1991). Managing Organizational Behavior. 4 th ed. New York: John Willey and Sons.
- UNESCO. (1981) Quality of life : An Orientation to Population. Bangkok: UNESCO
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Sloan Management Review,15, 12-18.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1982). Personnel Management and Human Resources. Tokyo :McGraw-Hill
- Yamane, Taro. (1973). Statistic: An introductory Analysis. Third edition. New York: Harper and Row Publication.
- Zhan, L. (1992). "Quality of Life: Conceptual and Measurement Issues," Journal of Advanced Nursing. 17 (7) :795 - 800.