

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร
ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORKING LIFE
OF PERSONNEL IN SAMUTPRAKAN AREA
REVENUE OFFICE

ชญญา สันนกะกิจ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sanya Sunnakit

Email: sanya.sunnakit@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ความรับผิดชอบ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หากค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 มีอายุ 25 – 40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มีสถานภาพสมรส จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน

156 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, คุณภาพชีวิต, บุคลากรสำนักงานสรรพากร

ABSTRACT

The research of Factors Affecting The Quality of Work Life of Personnel in Samutprakan Area Revenue Office. The objective is to study Factors Affecting The Quality of Work Life of Personnel in Samutprakan Area Revenue Office. The Motivation Factors affecting Quality of Work Life of Personnel in Samutprakan Area Revenue Office, Including Acceptance, Progress in the job, Responsibility, Relationship with colleagues, Employment security, Compensation. And The Quality of Work Life of Personnel in Samutprakan Area Revenue Office, Including Adequate and Fair Compensation, Health safety and Environment, Job security and Advancement, Development of human capacities, Social Integration or Collaboration, Organizational democracy, Work-life Balance, Characteristics of work that are beneficial to society.

The population used is Personnel in Samutprakan Area Revenue Office. The samples used in this research amount that all respondents of 230 people. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were Frequency, Percentage, Mean (\bar{X}) and Standard Deviation (SD).

The results found that Factors Affecting The Quality of Work Life of Personnel in Samutprakan Area Revenue Office. From the total of 230 respondents. Most are female 187 persons representing 81.3%, aged 25 – 40 years old 130 persons representing 56.5%, marital status 124 persons representing 53.9%, Bachelor's degree 156 persons representing 67.8%, average income per month 15,001 – 20,000 bath 80 persons representing 34.8%, work period is more than 8 years 98 persons representing 42.6%.

The results found that The Motivation Factors affecting Quality of Work Life of Personnel in Samutprakan Area Revenue Office. Overall is at a high level. Considering each side, The aspect at the highest level of agreement is Relationship with colleagues, Responsibility, and Employment security. The aspect at high level of agreement is Acceptance, Progress in the job, and Compensation respectively.

The results found that The Quality of Work Life of Personnel in Samutprakan Area Revenue Office. Overall is at a high level. Considering each side, The aspect at the highest level of agreement is characteristics of work that are beneficial to society, Health safe and environment, Social Integration or Collaboration, Organizational democracy, and Job security and Advancement. The aspect at high level of agreement is Development of human capacities, Work-life Balance, Adequate and Fair Compensation respectively.

Keyword: Motivation Factors, Quality of Life, Personnel of Revenue Office

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงเลี้ยงชีพของบุคคล ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของรายได้ที่บุคคลได้รับ ค่าตอบแทนจากองค์กรที่ปฏิบัติงาน บุคลากรเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันที่ช่วยในการพัฒนา ขับเคลื่อน และส่งเสริมให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยจูงใจเพื่อรักษาทุนมนุษย์ไว้ในองค์กร

บุคลากรของกรมสรรพากรซึ่งเป็นบุคลากรของภาครัฐ ที่ให้บริการและติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนในการจัดเก็บภาษี เพื่อหารายได้เข้ามาพัฒนาประเทศ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่มีจำนวนค่อนข้างมาก จึงถือเป็นความท้าทายสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร อันเป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง มีแนวโน้มที่คิดจะลาออกจากงาน นำไปสู่การ โอนย้ายหรือลาออกจากราชการ ได้ ดังนั้นองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำผลการศึกษาค้นคว้าใช้เป็นข้อมูลหรือเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูง นำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำนวนประชากรมีจำนวน 511 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร เดือนมิถุนายน 2566) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane,1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 224.37 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 230 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

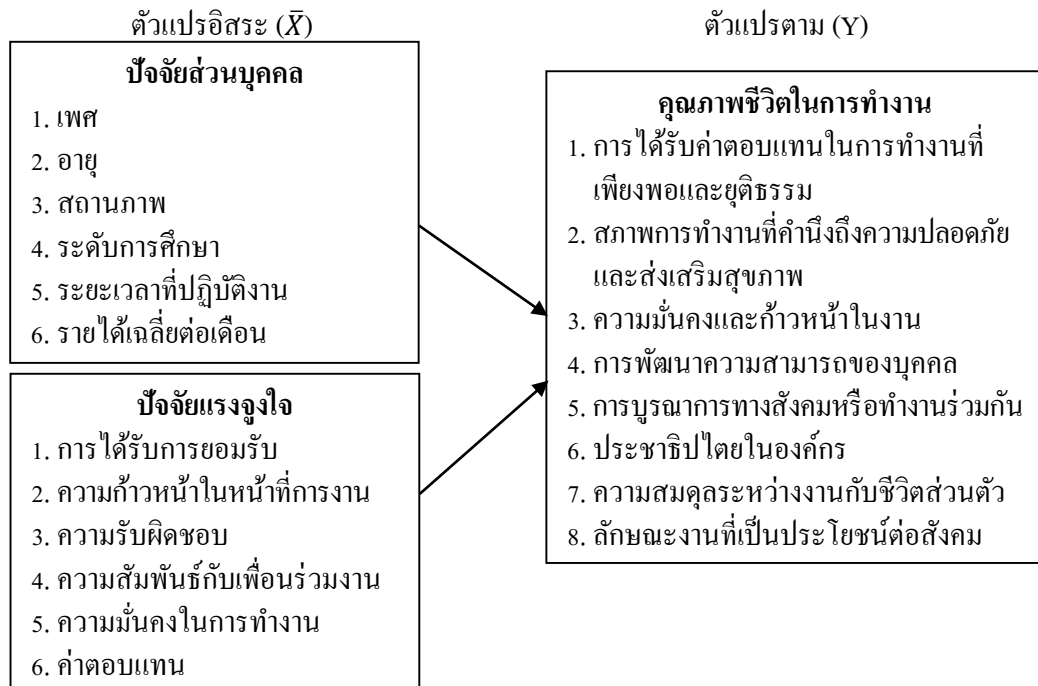
การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง สิงหาคม พ.ศ.2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย ค้นคว้า แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรอื่นต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาและทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

Robbins (2005, p.210) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ซึ่งแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับขั้นดังนี้ ทางร่างกาย, ความปลอดภัยและความมั่นคง, ทางสังคม, เกียรติยศ, ความคิดฝันของคนเป็นจริง

Herzberg (1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1.ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า 2.ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, นโยบายและการบริหาร, ความมั่นคงในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสรรพากร

กรมสรรพากรมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะและการใช้ นโยบายทางภาษีอากร เพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การศึกษาครั้งนี้สนใจศึกษาสำนักงานสรรพากรในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 มีหน้าที่รับผิดชอบสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาเมืองสมุทรปราการ 1 และ 2, สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 2 มีหน้าที่รับผิดชอบสำนักงานสรรพากรพื้นที่

สาขาพระประแดง 1 , 2 และสาขาพระสมุทรเจดีย์, สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีหน้าที่รับผิดชอบ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางพลี สาขาบางบ่อ และสาขาบางเสาธง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ ศิวี (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ

ภัทรพร ชนะการณ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล บางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พริชญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชิน โสณัฏ วิสิฐนิจิกิจา (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ธิดารัตน์ โกศลจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ล่ามของบริษัท อ โอนิมส์รีพับบลิก จำกัด ในสังกัดการทำอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการจัดการและประชาธิปไตยในหน่วยงาน

มงคล คำมา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สุรัชย์ วัฒนะรุ่งเรือง (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด พบว่า มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อนุสรรา สกิปแพทย์ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 13 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน

อารียา การดี (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

ทานตะวัน คลังหิรัญ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ปัทมาพร แก้วมิด (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเกียรตินาคินภัทร สำนักงานใหญ่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พนารัตน์ บุญล้อม (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า โดยภาพรวม ด้านการยอมรับจากสังคม ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

ยิฎฎา วงศ์อุรา (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 224.37 คน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

- 1 ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
- 2 ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.05 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form ผ่านช่องทางติดต่อออนไลน์ และดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถาม และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies), 2. ค่าร้อยละ (Percentage), 3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}), 4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมา คือ อายุ 41 – 57 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8, อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และอายุ 58 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9, การศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 8 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 มีอายุ 25 – 40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มีสถานภาพสมรส จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับและตอบสนองต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยุภา วงศ์อร่า (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่สามารถนำมาเป็นผลงานพิจารณาเลื่อนขั้นได้ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถ งานที่มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านความรับผิดชอบ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ชัดเจนในการทำโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ วัฒนะรุ่งเรือง (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โปรีเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด พบว่า มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา พร้อมจะให้ความช่วยเหลือด้วยความสมัครใจ รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างงาน ไม่ลาออก หากมีคำสั่งโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานที่อื่น

ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร แก้วมืด (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเกียรตินาคินภัทร สำนักงานใหญ่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านค่าตอบแทน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พอใจกับสวัสดิการ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผลตอบแทน ที่ได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม พอใจกับค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือต่างจังหวัด หรือปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือวันหยุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร ชนะการณ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับความยุติธรรม ในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับเงินค่าตอบแทน ล่วงเวลาอย่างเหมาะสม เมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล คำมา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ระดับมากที่สุด คือ ด้านสิทธิ ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความสะอาดที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรุ สกิปเพทย์ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสังคม สัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน

ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความมั่นคงในการทำงานกับหน่วยงานที่

ปฏิบัติงาน หน่วยงานได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน เพราะมีความมั่นคงและก้าวหน้า ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนารัตน์ บุญล้อม (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า โดยภาพรวม ด้านการยอมรับจากสังคม ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาความสามารถของบุคคล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ได้รับมอบหมายงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทานตะวัน คลังหิรัญ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทำงานร่วมกับคนในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญกับผลงานของทีมมากกว่าผลงานส่วนบุคคล ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

ประชาธิปไตยในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น จำเป็นต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อน บุคลากรในหน่วยงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามมติของคนส่วนใหญ่ แม้ว่าจะไม่เห็นด้วย หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดกติกาการอยู่ร่วมกัน สามารถปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของตนเองได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดารัตน์ โกศลจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ล่ามของบริษัท อโนนิมัสรีพับบลิก จำกัด ในสังกัดการทำอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการจัดการและประชาธิปไตยในหน่วยงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถใช้สิทธิการลาได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ภู่น้อย และฉิม โสณ วัฒนินธิกร (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ งานที่ทำได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคม องค์ความรู้ที่ใช้ปฏิบัติงานสามารถเผยแพร่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริชญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ ข้อเสนอแนะ คือ ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ดังนั้นบุคลากรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ ความเข้าใจกัน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น, ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะ คือ งานที่สามารถนำมาเป็นผลงานพิจารณาเลื่อนขั้นได้ ดังนั้นควรเตรียมผลงานที่โดดเด่น สร้างสรรค์ สามารถสร้างประโยชน์ที่ดีให้แก่องค์กร เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา, โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ดังนั้นควรเพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่สำคัญสำหรับตำแหน่งที่ต้องการเลื่อนขึ้น
3. ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นบุคลากรควรจัดลำดับความสำคัญของงาน แบ่งงานที่ใหญ่ให้เป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น, มีการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ชัดเจนในการทำโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นควรสร้างแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และรายละเอียดต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะ คือ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นควรแสดงความเคารพ ให้เกียรติ มองเห็นคุณค่าและปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน, มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ดังนั้นควรให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน แบ่งปันข้อมูลหรือความรู้ต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างงาน ดังนั้นบุคลากรควรปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดขององค์กร เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
6. ด้านค่าตอบแทน ข้อเสนอแนะ คือ พอใจกับสวัสดิการที่หัก ค่ารักษาพยาบาลและอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรอาจเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การทำประกันสุขภาพหรือประกันอุบัติเหตุให้แก่บุคลากร, การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใสและมีหลักเกณฑ์ เช่น พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น
7. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อเสนอแนะ คือ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ดังนั้นควรกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงตัวชี้วัด เกณฑ์วิธีการประเมินค่าตอบแทนที่ได้รับ, ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังนั้นความสำเร็จของลักษณะงานที่มีความยากหรือซับซ้อน บุคลากรควรได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

8. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการกำหนดและประเมินความเสี่ยงที่สามารถเกิดได้ในที่ทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสามารถรับมือและป้องกันได้อย่างเหมาะสม, หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม ดังนั้นควรกำหนดขอบเขตและหน้าที่ รวมถึงกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำชั้น

9. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ข้อเสนอแนะ คือ ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น องค์กรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในงานที่ทำ, มีความมั่นคงในการทำงานกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นควรกำหนดเป้าหมาย มุ่งมั่นและปฏิบัติตนให้ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับองค์กร

10. การพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้อเสนอแนะ คือ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น ศึกษาค้นคว้าความรู้ที่ตนมีความสนใจ มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน, ได้รับมอบหมายงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ ดังนั้นควรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

11. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ข้อเสนอแนะ คือ ทำงานร่วมกับคนในหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความสามัคคีต่อคนในองค์กร, ให้ความสำคัญกับผลงานของทีมมากกว่าผลงานส่วนบุคคล ดังนั้นองค์กรควรจัดกิจกรรมที่มุ่งให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้

12. ประชาธิปไตยในองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ การแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น จำเป็นต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อน เช่น บุคลากรควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น, บุคลากรในหน่วยงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ดังนั้นควรให้ความเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคลากรทุกคนในองค์กร

13. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ข้อเสนอแนะ คือ สามารถใช้สิทธิการลาได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรมชาติ ดังนั้นบุคลากรควรใช้สิทธิการลาอย่างถูกต้อง โดยปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดการลา เพื่อพักผ่อนหรือทำกิจส่วนตัว

14. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อเสนอแนะ คือ งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นควรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และถูกต้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม, องค์กรความรู้ที่ใช้ปฏิบัติงานเผยแพร่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ ดังนั้นองค์กรควรสร้างแหล่งความรู้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับภัยได้ง่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านตัวแปรอิสระอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำให้ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีขอบเขตความรู้อันครอบคลุมและกว้างยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาโดยขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน และเพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร (2565). แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. สำนักบริหาร

ทรัพยากรบุคคล. ค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2566, จาก https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/ita/2566/O26.pdf.

- จุฑารัตน์ ศีวี (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา. งานนิพนธ์กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทานตะวัน คลังหิรัญ (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ธิดารัตน์ โกศลจิตร (2562). การศึกษาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ล่ามของบริษัท อโนนิมัสรีพับบลิก จำกัด ในสังกัดการทำ อากาศยานสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมาพร แก้วมณี (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเกียรตินาคินภัทร สำนักงานใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนารัตน์ บุญล้อม (2563). ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิชญญา นิลพันธ์ (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มิญญา วงศ์อุรา (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรพร ชนะการณ (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มงคล คำมา (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชนิด โสณ วิสิฐนันทิกิจา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.13(44), 58-69.
- สุรัชย์ วัฒนะรุ่งเรือง (2562). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอล ไลแอนซ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุศรา สกิปแพทย (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารียา การดี (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F. & Other. (1966). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.
- Robbin, S.P. (2005). Organizational Behavior. (11th ed.), New Jersey: Pearso Education.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An introductory statistics, (Second Edition). New York: Harper & Row.
- Walton, R. E. (1973). "Quality of Working Life: What is It?." Sloan Management Review 15: 12-16.