

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี

สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

QUALITY OF LIFE FOR FINANCE AND ACCOUNTING PERSONNEL,
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION, HEALTH DEPARTMENT

มารีญา คงอินทร์

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mareeya Kongin

Email: 6614155006@rumail.ru.ac.th.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร (3) และศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทการจ้าง ระดับตำแหน่งงาน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aimed to (1) study the level of Quality of Working Life (QWL) among financial and accounting personnel within the Department of Health, Bangkok Metropolitan Administration (BMA), (2) compare QWL categorized by personal factors, and (3) investigate the influence of organizational climate factors on QWL. The sample consisted of 135 financial and accounting personnel from the Department of Health, BMA. Questionnaires were used as the data collection instrument. Descriptive statistics included percentage, frequency, mean, and standard deviation. Inferential statistics for hypothesis testing involved the t-test and One-way ANOVA, with the Least Significant Difference (LSD) method used for post-hoc analysis.

The study found that financial and accounting personnel who differed in gender, age, marital status, average monthly income, education level, length of service, employment type, and job level showed no statistically significant difference in their overall Quality of Working Life. Furthermore, organizational climate factors were found to have a statistically significant influence on QWL at the 0.05 level, specifically the factors of Acceptance of Conflict, Support, and Rewards.

Keywords: Quality of Work Life; Financial and Accounting Personnel, Department of Health, Bangkok Metropolitan Administration.

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะสายงานการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นงานสำคัญที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและมีแรงกดดัน มักพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ขาดความสุขและประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญ เพื่อทำความเข้าใจปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลกระทบ นำไปสู่การพัฒนาแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและประชาชนโดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงิน และบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย บุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ และพนักงานช่วยงานด้านการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างรายวัน) จำนวน 179 คน (มติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2552 ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องที่ 3 ปรับปรุงโครงสร้างสำนักอนามัยในภาพรวม)
2. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรสำนักอนามัยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีจำนวนทั้งหมด 179 คนจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่มีค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในงานวิจัย จำนวน 135 ตัวอย่าง
3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย
4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
5. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2568 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีให้ดีขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง รวมถึงปัญหาและข้อจำกัดที่ควรได้รับการแก้ไข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างมีทิศทาง
3. ผู้สนใจสามารถนำไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) Frederick Herzberg (1959) 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับตัวเนื้องานโดยตรง 2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคลากรไม่มีความสุข แต่หากมีก็ไม่ได้แปลว่าจะเกิดความพึง

พอใจโดยอัตโนมัติ ความเชื่อมโยงกับบรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยเสริมสร้างทั้งปัจจัย
จิตใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยเฉพาะในด้านการให้รางวัลและการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

McClelland (1998) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
ความสำเร็จในการทำงาน การที่บุคคลมีแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่
ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement), ความต้องการอำนาจ (Need for Power) และ
ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) โดยทฤษฎีนี้ระบุว่าคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะ
ชอบความท้าทาย รับผิดชอบงานด้วยตนเอง ต้องการผลตอบแทน (feedback) และพยายามทำงานให้ดีที่สุด
เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Nadler และ Lawler (1983) ได้นิยามไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกลยุทธ์สำคัญ
ในการปรับปรุงองค์กร โดยประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก

1. การตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การมีงานที่ท้าทาย ความมั่นคง และผลตอบแทนที่จูงใจ
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร การให้โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงาน
3. การจัดการที่เหมาะสม การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานที่ดีขึ้น

ภัทรพร เบื้องศ์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การภาพรวมทั้งหมดของข้าราชการกรม
ส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็น ต่อบรรยากาศ
องค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมากที่สุด ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บน
ฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของ
ผู้ปฏิบัติงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่
ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และ
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ตามลำดับ และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีด้านเพศ
ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับรายได้ต่อเนื่อง ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน
กรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ภาษิต ลิ้มประยูร (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มี
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ใน
ระดับดี เป็นอันดับแรก อันดับสอง การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) อยู่ในระดับดี อันดับสาม โอกาสในการพัฒนา
ความสามารถอยู่ในระดับดี อันดับสี่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับดี อันดับห้า สิทธิของพนักงาน (ธรรมา
โนองค์กร) อยู่ในระดับดี อันดับหก ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี อันดับเจ็ด สภาพการทำงานที่
คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยอยู่ในระดับดี และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดี เป็นอันดับ
สุดท้าย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยของการวิจัยนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักกอนามัย กรุงเทพมหานคร

2. การนิยามศัพท์เฉพาะ เป็นการให้ความหมายนิยามศัพท์ของตัวแปรที่จำแนกตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้อ่านงานวิจัยมีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

4. การจัดทำร่างแบบสอบถามโดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทการจ้าง ระดับตำแหน่งงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ มีดังนี้

- ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านความอบอุ่น ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

- ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักกอนามัย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัย

2.1 การทดสอบค่าที (T-Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันของตัวแปรด้านเพศ

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไปสำหรับตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทการจ้าง ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ที่มีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 และเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20

อายุ การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาคือ มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 ช่วงอายุ 41 - 50 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 ช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 57 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

ประเภทการจ้าง การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเภทการจ้างข้าราชการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 88.10 รองลงมาคือประเภทการจ้าง พนักงานจ้างรายวัน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และน้อยที่สุดคือประเภทการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งงานปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมาคือระดับตำแหน่งงานปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ระดับตำแหน่งงานสนับสนุน จำนวน 16 คน

คิดเป็นร้อยละ 11.90 และน้อยที่สุดคือระดับตำแหน่งงาน อื่น ๆ จำนวน 1 คน (ระดับชำนาญการพิเศษ) คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ด้านความอบอุ่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น โดยรวมในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลักษณะการทำงานของบุคลากรมีความเป็นกันเองและอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และน้อยที่สุดคือ บรรยากาศในการทำงานของท่านเป็นไปในเชิงบวกและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31 ตามลำดับ

ด้านการให้รางวัล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล โดยรวมในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารให้ค่าชมเชยหรือแสดงการยอมรับเมื่อท่านทำผลงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถ เท่ากับ 4.10 และน้อยที่สุดคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยใช้เกณฑ์จากความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน โดยรวมในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยากสามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนความก้าวหน้าเท่ากับ 4.29 และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โดยรวมในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และน้อยที่สุดคือ ความรู้สึกผูกพันและต้องการทำงานในระยะยาวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยรวมในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยเหตุผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และน้อยที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งงานตาม

ความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท้าทายความสามารถในระดับที่สูงกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเป็นธรรมและเทียบเท่ากับองค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ด้านโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนกับด้านโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาที่ตรงกับความต้องการของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและเอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงาน/ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีความสะอาดและเป็นระเบียบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์กรมีนโยบายที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการลาพักผ่อนที่จำเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือท่านรู้สึกว่ามีความว่างให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านมีความพอใจกับการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทการจ้าง ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 76.20 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 23.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับคะแนนมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ภัทรพร เป็นวงศ์ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่ผู้ให้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยสรุปแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง พบว่าบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ให้คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุดโดยส่วนใหญ่ของบุคลากรมีความเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับแนวคิดของผู้วิจัยซึ่งระดับการจ้างเป็นข้าราชการ ระดับตำแหน่งงานปฏิบัติการ มีการขึ้นเงินเดือนตามเงินเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ส่งเสริมความมั่นคงและการเจริญเติบโตทางหน้าที่การงานในอนาคต

1.2 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า บุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ให้คะแนนในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ของบุคลากรมีความเห็นว่าท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, R. E. (1973) ที่กล่าวไว้ในองค์ประกอบ "ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ" ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานคาดหวังจะได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของตัวเลข แต่ยังสะท้อนถึงคุณค่าที่องค์กรเห็นในตัวพนักงานด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริกา แป้นถึง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ด้านสังคม สัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ

1.3 ด้านโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่าบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ให้คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ของบุคลากรมีความเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาที่ตรงกับความต้องการของท่าน ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และ Lawler (1983) ที่กล่าวไว้ว่า การตอบสนองความต้องการของบุคลากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งการที่พนักงานได้รับ

โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแสดงให้เห็นถึงการลงทุนขององค์กรในตัวพนักงาน ซึ่งส่งผลดีต่อความผูกพันและความสามารถในการทำงานในระยะยาว

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่าบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ให้คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ของบุคลากรมีความเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและเอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจ การไม่มีภาวะคุกคามจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่าบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ให้คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ของบุคลากรมีความเห็นว่าองค์กรมีนโยบายที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการลาพักผ่อนที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, R. E. (1973) กล่าวไว้ว่า "งานที่สอดคล้องกับชีวิต" ซึ่งเน้นว่างานไม่ควรเบียดบังชีวิตส่วนตัวมากเกินไป การมีสมดุลที่ีระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจของพนักงานในระยะยาว และยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้วิจัยว่า ความมั่นคงของสถานะข้าราชการในระบบราชการมีเวลาทำงานที่ค่อนข้างเป็นเวลา (วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ และนักชดเชยที่ชัดเจน) ซึ่งช่วยให้บุคลากรกำหนดขอบเขตระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ง่ายกว่างานในภาคเอกชนหลายประเภท จากผลการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ให้คะแนนไว้มากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ช่วยให้ช่วยให้บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร รู้สึกปลอดภัยทางกายภาพและจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพโดยตรง ในขณะที่ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง บุคลากรรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับระบบการจ้างที่เป็นข้าราชการ/มีการขึ้นเงินเดือนตามระดับ ทั้งนี้ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม แสดงว่าบุคลากรรู้สึกว่าการสนับสนุนความสมดุลนี้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงการควบคุมชีวิตตนเอง ลดความเครียดและความเหนื่อยจากการทำงาน ทั้งนี้ด้านโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ แสดงว่าองค์กรมีการตอบสนองต่อความต้องการนี้ได้ดี ช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความก้าวหน้าเติบโตในวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงาน และทั้งนี้กลับพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ระดับความเห็นของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ถึงความเห็นของบุคลากรมองว่า มีความพึงพอใจในระดับหนึ่งแต่ค่าตอบแทนของตนอาจไม่สะท้อนถึงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

มีบุคลากรทางการเงินและบัญชีทั้งเพศชายและเพศหญิงอาจได้รับโอกาส การปฏิบัติ และการประเมินผลที่เท่าเทียมกัน ทำให้ปัจจัยด้านเพศไม่เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาจิต ลิ้มประยูร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มี เพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรทางการเงินและบัญชีทุกช่วงวัยอาจมีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่างๆ ในองค์กรไม่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะนโยบายและสวัสดิการขององค์กรถูกออกแบบมาเพื่อรองรับความต้องการของพนักงานทุกช่วงอายุอย่างทั่วถึง ทำให้ความต้องการในแต่ละช่วงวัยได้รับการตอบสนองอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร เบื้องวงศ์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้วิจัย ซึ่งเห็นว่าปัจจัยด้านนี้ไม่ได้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงาน หรือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่โสด สมรส หรือมีสถานภาพอื่นๆ อาจมีการจัดการชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้วิจัยซึ่งมีสถานภาพโสดไม่ได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4 บุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) ที่กล่าวไว้ว่าความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐไม่ได้ถูกกำหนดด้วยปัจจัยทางการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ถูกขับเคลื่อนด้วยปัจจัยอื่นที่เรียกว่า "แรงจูงใจภายใน" (Intrinsic Motivation) หรือ "ปัจจัยจูงใจ" (Motivators)

2.5 บุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้วิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่มุ่งเน้น การปฏิบัติที่เท่าเทียมและเป็นธรรม บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกันหรือมีความรับผิดชอบคล้ายกัน มักจะได้รับสวัสดิการ สิทธิ และการประเมินผลงานตามระเบียบที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็นจบปริญญาตรี โท หรือเอก ก็ตาม

2.6 บุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้วิจัย ซึ่งองค์กรที่มีโครงสร้างและระบบงานที่ชัดเจน การรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตไม่ได้เพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างมีนัยสำคัญตามประสบการณ์ (อายุงาน) เนื่องจากบุคลากรทุกคนต่างก็อยู่ภายใต้มาตรฐาน สวัสดิการ และบรรยากาศองค์การเดียวกัน

2.7 บุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทการจ้างต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (1959) แม้ว่าบุคลากรจะมีสถานะเป็นลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างประเภทอื่นๆ แต่การที่พวกเขามีโอกาสได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยสุขอนามัยที่ดี

อื่น ๆ (เช่น สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย, สิทธิรักษาห้องรักษาโรคทั่วไป, สิทธิทันตกรรม) เทาเทียบกับข้าราชการทุกระดับตำแหน่ง

2.8 บุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้วิจัย แม้ว่าบุคลากรในระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ และระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จะมีอำนาจการตัดสินใจและภาระงานที่ต่างจากระดับสนับสนุน แต่ตราบใดที่พวกเขาได้รับ การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ในแง่ของการเข้าถึงทรัพยากร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดที่ศึกษา ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคลากรทุกกลุ่มรับรู้ว่าได้มีโอกาส การปฏิบัติ สวัสดิการ และการประเมินผลงาน ตามระเบียบที่กำหนดอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะมีส่วนตัวหรือสถานะการจ้าง

3. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการยอมรับความขัดแย้งด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร อันดับหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรให้คะแนนกับด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในบริบทของหน่วยงานสำนักอนามัย กรุงเทพมหานครนั้น สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นธรรม ในการจัดการความเห็นที่แตกต่างเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างคุณภาพชีวิต การที่บุคลากรรู้สึก ว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และ มีการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งด้วยเหตุผล สร้างความรู้สึก ปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety)

3.2 ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร อันดับที่สองซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสนับสนุนที่บุคลากรได้รับจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความผูกพันและลดความเครียดในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรตอบสนองต่อทฤษฎีความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) และ ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1998) โดยการที่หัวหน้างานทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) มากกว่าผู้ควบคุม (Controller) ทำให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทาย

3.3 ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร อันดับสาม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จะเป็นด้านที่บุคลากรให้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แต่ระบบการให้รางวัลที่อยู่ในอำนาจของผู้บริหารโดยตรง ยังคงมีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของการให้คำชมเชยหรือแสดงการยอมรับเมื่อทำงานได้ดีซึ่งสอดคล้องกับ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) ที่ระบุว่าการได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) ที่สร้างความพึงพอใจใน

งานได้จริงและกระตุ้นขวัญกำลังใจของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบได้ว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักกอนามัย กรุงเทพมหานคร รู้สึกได้รับการเติมเต็มทางจิตใจและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ในบริบทขององค์กร ทำให้สามารถคงไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ดี แม้จะมีข้อจำกัดด้านปัจจัยสุขอนามัยบางประการ ดังนี้

1. รู้สึกปลอดภัยทางจิตใจและเชื่อมั่นในความยุติธรรม (อิทธิพลอันดับ 1)

ความรู้สึกหลัก รู้สึกปลอดภัย (Psychologically Safe) เชื่อมั่นในความเป็นธรรม และ ได้รับการเคารพ

2. รู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีพลังในการทำงาน (อิทธิพลอันดับ 2)

ความรู้สึกหลัก รู้สึกมีความผูกพัน และ มีกำลังใจในการเผชิญความท้าทาย

3. รู้สึกมีขวัญกำลังใจและได้รับการยอมรับ (อิทธิพลอันดับ 3) ความรู้สึกหลัก รู้สึกได้รับการยอมรับและชื่นชม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่ามากกว่าเงินเดือนเพียงอย่างเดียวโดยรวม บุคลากรรู้สึกว่า องค์กรมีบริบทและวัฒนธรรมการทำงานที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติที่เป็นธรรมและการสนับสนุนด้านจิตใจ ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนหลักที่ช่วยชดเชย ความอ่อนไหวในประเด็นที่เป็นปัจจัยสุขอนามัย (เช่น ความไม่เพียงพอของเงินเดือนต่อค่าครองชีพ) ทำให้พวกเขายังคงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักกอนามัย กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการหมุนเวียนงาน การขยายขอบเขตงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ของสำนักกอนามัย (เช่น งานงบประมาณ งานบัญชี สินทรัพย์ งานเบิกจ่ายเงิน งานตรวจสอบฎีกา ชำระภาษี ระบบเงินเดือน) เพื่อเพิ่มประสบการณ์รอบด้าน

1.2 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ องค์กรควรวิเคราะห์และประเมินค่างาน ประเมินความซับซ้อน และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานด้านการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกับภาระงานที่หนัก นอกเหนือจากสิทธิพื้นฐานแล้ว ควรพิจารณาเพิ่มสวัสดิการที่ตอบโจทย์บุคลากร

1.3 ด้านโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ที่เชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เน้นการฝึกอบรมเชิงลึก ด้านระบบบัญชีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน และระเบียบใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการหมุนเวียนงาน

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย องค์กรควรปรับปรุง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้ถูกสุขลักษณะตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) เช่น จัดหาเก้าอี้และโต๊ะที่เหมาะสมกับงานบัญชีเพื่อป้องกัน Office Syndrome

1.5 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม องค์กรควรทบทวนภาระงาน (Workload) และ จัดตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องเร่งปิดบัญชี

2. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน องค์การควรใช้ข้อค้นพบนี้เป็นฐานในการรักษาและเสริมสร้างหลักความเสมอภาค ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารควรทุ่มเททรัพยากรไปที่ปัจจัยเชิงโครงสร้าง ที่ส่งผลต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมและมีอิทธิพลสูงที่สุดเท่านั้น นั่นคือการลงทุนในการรักษามาตรฐานของบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ ผ่านด้านการยอมรับความขัดแย้ง และการให้การสนับสนุนที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะมีการจ้างงานหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม จะได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกันนี้ ควรเร่งแก้ไขจุดอ่อนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผ่านการเพิ่มสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อลดความกังวลด้านเศรษฐกิจของบุคลากรในทุกสถานะอย่างเท่าเทียมกัน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

1. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ ในการแสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมการรับฟัง

2. ด้านการสนับสนุน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการจัดตั้งระบบพี่เลี้ยง หรือเพื่อนคู่คิด เพื่อให้บุคลากรสามารถขอความช่วยเหลือและคำแนะนำได้ทันที

3. ด้านการให้รางวัล จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง

เอกสารอ้างอิง

Charlotte Nickerson. (2025). Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2568

ฌอน แม็คฟีท. (2552) การใช้ประโยชน์จากทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ในสถานที่ทำงาน. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก www.mtdtraining.com/blog/mcclellands-motivational-needs-theory.htm เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568

Nadler และ Lawler (1983). Quality of Work Life: Perspectives and Direction. วารสาร Organizational Dynamics ปีที่ (Volume): 11 หน้า 20-30.

ภัทรพร เป็นวงศ์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาชิต ลิ้มประยูร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. งานนิพนธ์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.