



PHAYAO RESEARCH  
CONFERENCE

# PROCEEDINGS

การประชุมวิชาการระดับชาติ

# พะเยาวิจัย

PHAYAO RESEARCH CONFERENCE

23-24 มกราคม 2563

ณ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา

ISBN (E-book): 978-616-7820-87-3



## รายชื่อบรรณาธิการพิจารณาบทความตีพิมพ์รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) พะเยาวิจัยครั้งที่ 9

- |  |   |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.दनัย บุญเกียรติ                  | 50. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย ชูเกียรติโรจน์             |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.กวิณ สนธิเพิ่มพูน             | 51. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลรัตน์ นาครักษ์                |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมเดช ศรีชัยรัตนกุล           | 52. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิษณุ อภิสมาจารย์โยธิน            |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.กิจติ รอดเทศ                  | 53. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัสรพล สำเนียง                    |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร บุญมาก                | 54. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรระวี คงสมบัติ                  |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.ม.ล.จรัลวิไล จรูญโรจน์        | 55. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เตมีย์               |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ชีระภูธร                | 56. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา มิ่งฉาย                     |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรัช สุดสังข์                | 57. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวภา ไชยวงศ์                    |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ททรัพย์บำเรอ            | 58. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี อริยวิริยะนันท์            |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์      | 59. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย วิชัย                       |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เปรมประสิทธิ์         | 60. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง               |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.มนสิข สิริสมบุรณ์            | 61. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำเงิน จันทรมณี                  |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.มนัส ทิพย์วรรณ               | 62. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉราภรณ์ ดวงใจ                  |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ แยมเม่น               | 63. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจลักษณ์ ทองช่วย                |
| 15. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุรณ์ อนันตลาโภชัย         | 64. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล จีฟู                        |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.คันสนีย์ เอื้อพันธ์วิริยะกุล | 65. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาคร เมฆรักขานิช                  |
| 17. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ กังวล                | 66. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ โปธิ                      |
| 18. รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย                  | 67. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นค้างาม               |
| 19. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทิสา ถาน้อย                | 68. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย พิมลศรี                  |
| 20. รองศาสตราจารย์ ดร.สุขกิจ ยะโสธรศรีกุล          | 69. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนรรักษ์ ประสาทเขตร์การ           |
| 21. รองศาสตราจารย์ ดร.เดช วัฒนชัยยิ่งเจริญ         | 70. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยา สัมจันทร์                  |
| 22. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ ดำรงวิริยะกุล        | 71. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ อิมแมน               |
| 23. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนภุต เทียนหวาน              | 72. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบศิริ ภัคดีพินิจ             |
| 24. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ ช่อลำเจียก         | 73. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา                       |
| 25. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยรัตน์ รัชชกุล             | 74. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญนภา คล้ายสิงโต                |
| 26. รองศาสตราจารย์ ดร.ผณินทรา อีรานนท์             | 75. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ เป็กทอง                |
| 27. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา     | 76. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ วัฒนารช                  |
| 28. รองศาสตราจารย์ ดร.ภพแก้ว พุทธรักษ์             | 77. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ว่าที่ร้อยตรี ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ |
| 29. รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อพงศ์ กวีธาชาติ            | 78. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภก.ณัฐกรณ์ ไบแสง                  |
| 30. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ                 | 79. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รท.หญิงสายศิริ มีระเสน            |
| 31. รองศาสตราจารย์ ดร.เชวศักดิ์ รักเป็นไทย         | 80. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีรดา บัวบัวใบ                       |
| 32. รองศาสตราจารย์ กันย์กัญญา ใจการวงศ์สกุล        | 81. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิลุบล ปุระพรหม                      |



- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| 33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม อรุณ          | 82. ดร.ปิยรัชฎ์ ปริญาพงษ์ เจริญทรัพย์ |
| 34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์ผล | 83. ดร.ปริญญา สร้อยทอง                |
| 35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ นาสมใจ       | 84. ดร.มนตรี แลนวังสี                 |
| 36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนรัญชลา สุวรรณคนธ์  | 85. ดร.นิยม โย่งสิทธิ์                |
| 37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภกา อำนวยรัตน์     | 86. ดร.วาริษฐ์ มัชฌมบุรุษ             |
| 38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์วี ชัยน         | 87. ดร.วีระพงษ์ กิตติวงศ์             |
| 39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ สงรักษ์     | 88. ดร.วัชรินทร์ แก่นจันทร์           |
| 40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศกยภพ ประเวทจิตร     | 89. ดร.ธัญทิพย์ คฤหโยธิน              |
| 41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาวิตรี นงอลา        | 90. ดร.อภิชาติ บัวกล้า                |
| 42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จงลักษณ์ พาหะชา      | 91. ดร.สุกัลยา ภูทอง                  |
| 43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ เกตุขาว      | 92. ดร.วัชรินทร์ แก่นจันทร์           |
| 44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ปะนาเส       | 93. ดร.ธีรุตม์ หมี่นวงษ์เทพ           |
| 45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุจิรา ทาดัน         | 94. ดร.สุจิตรา วสุวัต                 |
| 46. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาณิสรา โภชนจันทร์   | 95. ดร.ศานิตย์ ศรีคุณ                 |
| 47. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง    | 96. ดร.ปรัชญา นวนแก้ว                 |
| 48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ      | 97. ดร.สิทธิชัย สิววัฒนวงศ์           |
| 49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล จีฟู           | 98. คุณเบญจมาศ ตีระมาศวนิช            |

## เลขานุการ

นายจักรพงศ์ มาลีพัตร

## ผู้ช่วยเลขานุการ

นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ

นางสาววิศรา คลังนุ้ม

## คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

### The Quality of Work of Finance and Accounting Staffs in Bangkok

นันทน์ภัส น่วมภา<sup>1\*</sup>, สิรินันท์ เอมกมล<sup>1</sup>, อารีญา สง่าศรี<sup>1</sup> และ นภนันทน์ หอมสุต<sup>1</sup>

Nannapat Nuampa<sup>1\*</sup>, Sirinun Aemkamon<sup>1</sup>, Areeya Sangasri<sup>1</sup> and Noppanon Homsud<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ และสถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, นักการเงินและบัญชี

#### Abstract

This research objective is to study quality of work life of finance and accounting staffs in Bangkok. The sample is 150 finance and accounting staffs in Bangkok. The research instrument is questionnaire while the statistics techniques employed in this research are percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. It was found that the sample have quality of work life in receiving enough and fair compensation on moderate level. It was also found that they have quality of work life in safe and healthy working condition, career advancement and job security, competency development, collaboration and relationship with others, and being beneficial to society on high level Hypothesis testing found that the difference on gender and marital status did not affect quality of work life in all aspects. Moreover, the difference on education did not affect quality of work life in all aspects except on receiving enough and fair compensation.

**Keywords:** Quality of work life, Finance and accounting staff

<sup>1</sup> สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี 76120

<sup>1</sup> Program of Accountancy, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Petchaburi Province 76120

\*Corresponding author e-mail: mint.sangasri@gmail.com

## บทนำ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น การจัดการองค์กรและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กรพนักงานที่ดีสรรเข้ามาจึงจำเป็นต้องมีขีดความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างความพึงพอใจและจัดสวัสดิการต่างๆที่ดี และเหนือกว่าองค์กรอื่นให้กับพนักงานของตน เพื่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานที่ดีที่พนักงานจะให้แก่องค์กร (ศรีธัญญา ชัยแสง, 2544)

พนักงานทางบัญชีและการเงินนั้นถือว่ามีส่วนสำคัญต่อกิจการ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร และหน่วยงานอิสระต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่ต้องเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการบัญชีและการเงินมาจัดทำเป็นงบการเงินเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และฐานะทางการเงินของกิจการ ประโยชน์ของข้อมูลทางการเงินก็เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ งานบัญชีจึงจัดเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบค่อนข้างสูง ฉะนั้นบุคคลที่เข้ามาสู่กระบวนการในการทำบัญชีนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านบัญชีด้านภาษีข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ข้อมูลทางบัญชีจึงจะต้องเชื่อถือได้และเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป หากงบการเงินไม่ถูกต้องหรือแสดงตัวเลขบิดเบือนไปจากความเป็นจริงก็จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน และอาจกระทบต่อธุรกิจได้ ทั้งด้านการดำเนินงาน ภาพลักษณ์ชื่อเสียงขององค์กรและอาจส่งผลกระทบต่อไปถึงเศรษฐกิจในภาพรวมอีกด้วย จึงนับว่าพนักงานในวิชาชีพบัญชีและการเงินนั้นมีบทบาทต่อองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศอีกวิชาชีพหนึ่ง กล่าวคือผู้บริหารหรือฝ่ายบริหารทรัพยากร พนักงานควรต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงนโยบายบริหารงานบุคคล ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถที่จะรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว (ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์, 2559)

ในส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมนั้น ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน” พบว่า ปัจจัยจูงใจ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินกลุ่มบริษัท กลุ่มธุรกิจพลังงานแห่งหนึ่ง ขณะที่ นิสรา รอดนุช (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งทีเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนโบนัส ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการที่ดีได้รับ และปัจจัยด้านความสำคัญของงานที่ได้รับไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย

ด้วยเหตุข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีเป็นจำนวนมาก ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยสำหรับงานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 32,048 คน (ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้ทำบัญชี กรุงเทพมหานคร/นนทบุรี ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2561 )

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ Yamane (1973) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 90% ได้จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม เป็นจำนวน 150 คน

3. วิธีเก็บข้อมูลจะเก็บตามองค์กรต่าง ๆ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จะเลือกตามกลุ่มนักบัญชี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลักษณะการตอบแบบสอบถาม และการส่งแบบสอบถามไปทางอีเมล ระหว่างวันที่ 20 – 30 กันยายน 2562

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยคณะผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สุมิตร ชัยเชษฐ์ (2553) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ 2) ระดับความคิดเห็นของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 23 ข้อ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มหลังจากเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้อำนาจวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS โดยส่วนข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ และร้อยละ ขณะที่การแปลความหมายระดับความสำคัญซึ่งวัดจากค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามจะใช้แนวทางของ สุมิตร ชัยเชษฐ์ (2553)

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

6. การวิเคราะห์ปัจจัยทางเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างมีเพียง 2 กลุ่ม ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และวัดความเท่ากันของความแปรปรวนด้วยตัวสถิติ Levene ขณะที่หากมีกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ทั้งนี้ การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

## ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 150 ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.33) อายุต่ำกว่า 31 ปี (ร้อยละ 46) สถานภาพโสด (ร้อยละ 67.33) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70) มีอาชีพพนักงานเอกชน (ร้อยละ 66) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีและการเงิน (ร้อยละ 100) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 40) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 34)

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในระดับ มาก รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับของความสำคัญ					Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						3.43	0.67	ปานกลาง
1. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่	11	65	63	9	2	3.49	0.78	ปานกลาง
ได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่	(7.33)	(43.33)	(42.00)	(6.00)	(1.33)			
ทำนรับผิดชอบ								
2. ท่านได้รับเงินเดือนเท่า ๆ	8	71	54	14	3	3.45	0.82	ปานกลาง
กัน กับผู้ที่ปฏิบัติงาน	(5.33)	(47.33)	(36.00)	(9.33)	(2.00)			
คล้ายกันในหน่วยงานอื่น ๆ								
3. นอกจากเงินเดือน ยัง	22	58	49	13	8	3.49	1.02	ปานกลาง
ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า	(14.67)	(38.67)	(32.67)	(8.67)	(5.33)			
รักษาพยาบาล เบี้ยขยัน								
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับ	10	45	77	16	2	3.30	0.8	ปานกลาง
เพียงพอต่อการครองชีพใน	(6.67)	(30.00)	(51.33)	(10.67)	(1.33)			
ปัจจุบัน								

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับของความสำคัญ					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>						3.63	0.71	มาก
1. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	35 (23.33)	67 (44.67)	31 (20.67)	6 (4.00)	11 (7.33)	3.73	1.09	มาก
2. สถานที่ทำงานมีความสะอาด และเป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน	20 (13.33)	78 (52.00)	49 (32.67)	2 (1.33)	1 (0.67)	3.76	0.72	มาก
3. ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การออกกำลังกาย	12 (8.00)	55 (36.67)	57 (38.00)	16 (10.67)	10 (6.67)	3.29	0.99	ปานกลาง
4. ในที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะและเก้าอี้ เครื่องถ่ายเอกสาร อย่างเพียงพอ	29 (19.33)	67 (44.67)	44 (29.33)	9 (6.00)	1 (0.67)	3.76	0.86	มาก
<b>โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						3.73	0.64	มาก
1. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ใหม่และท้าทายความสามารถมากขึ้น	17 (11.33)	81 (54.00)	39 (26.00)	13 (8.67)	0 (0.00)	3.68	0.79	มาก
2. ในองค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	16 (10.67)	63 (42.00)	55 (36.67)	15 (10.00)	1 (0.67)	3.52	0.84	มาก
3. ตำแหน่งและภาระงานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ยอมรับของผู้ร่วมงานหรือสมาชิกครอบครัว	33 (22.00)	86 (57.33)	29 (19.33)	2 (1.33)	0 (0.00)	4.00	0.69	มาก
4. งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	25 (16.67)	68 (45.33)	47 (31.33)	10 (6.67)	0 (0.00)	3.72	0.82	มาก



คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับของความสำคัญ					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง						3.71	0.61	มาก
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ เข้าร่วมการอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มา พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	18 (12.00)	68 (45.33)	53 (35.33)	10 (6.67)	1 (0.67)	3.61	0.81	มาก
2. ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	17 (11.33)	93 (62.00)	35 (23.33)	5 (3.33)	0 (0.00)	3.81	0.67	มาก
3. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	22 (14.67)	74 (49.33)	45 (30.00)	8 (5.33)	1 (0.67)	3.72	0.80	มาก
4. ท่านได้รับคำแนะนำ ความ ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา การทำงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างดีเสมอ	16 (10.67)	81 (54.00)	42 (28.00)	11 (7.33)	0 (0.00)	3.68	0.76	มาก
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						3.74	0.62	มาก
1. บุคลากรในองค์กรทำงาน ร่วมกันเป็นทีมได้	23 (15.33)	89 (59.33)	32 (21.33)	5 (3.33)	1 (0.67)	3.85	0.74	มาก
2. ท่านได้รับการติดต่อ ประสานงานที่ดีในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน	21 (14.00)	88 (58.67)	36 (24.00)	3 (2.00)	2 (1.33)	3.82	0.74	มาก
3. ท่านรับทราบปัญหาของ องค์กร และร่วมแสดง ความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	13 (8.67)	75 (50.00)	55 (36.67)	7 (4.67)	0 (0.00)	3.63	0.71	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความเสมอภาคในการทำงาน และภาระที่ได้รับ	16 (10.67)	82 (54.67)	38 (25.33)	13 (8.67)	1 (0.67)	3.66	0.81	มาก
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม						3.66	0.80	มาก
1. องค์กรของท่านได้ส่งเสริม ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	19 (12.67)	71 (47.33)	43 (28.67)	11 (7.33)	6 (4.00)	3.57	0.93	มาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับของความสำคัญ					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในด้านการประหยัดพลังงานและอื่น ๆ	24 (16.00)	82 (54.67)	35 (23.33)	6 (4.00)	3 (2.00)	3.79	0.83	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกว่าง่องครของตนเองมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	20 (13.33)	70 (46.67)	46 (30.67)	11 (7.33)	3 (2.00)	3.62	0.88	มาก

3. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่า t-statistics และค่า Sig. ของการทดสอบสมมติฐานเพศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการ	เพศ	Mean	S.D.	t-test	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ชาย	3.47	0.70	0.43	0.90
	หญิง	3.42	0.67		
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	3.63	0.74	-0.05	0.92
	หญิง	3.64	0.70		
3. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ชาย	3.66	0.72	-0.82	0.16
	หญิง	3.75	0.61		
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ชาย	3.71	0.70	0.03	0.19
	หญิง	3.71	0.57		
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ชาย	3.79	0.61	0.58	0.82
	หญิง	3.72	0.62		
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	3.65	0.89	-0.12	0.30
	หญิง	3.67	0.77		

4. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่า F-statistics และค่า Sig. ของการทดสอบสมมติฐานสถานภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการ	F-test	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.31	0.58
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.14	0.71
3. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.38	0.54
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	0.57	0.45
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.99	0.32
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.25	0.27

5. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่า F-statistics และค่า Sig. ของการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการ	F-test	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.73	0.01
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.33	0.72
3. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.87	0.42
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	0.30	0.74
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.54	0.58
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.04	0.97

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.33) อายุต่ำกว่า 31 ปี (ร้อยละ 46) สถานภาพโสด (ร้อยละ 67.33) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70) มีอาชีพพนักงานเอกชน (ร้อยละ 66) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีและการเงิน (ร้อยละ 100) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 40) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 34)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานเรื่อง เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี พบว่า เพศ และสถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานในการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจาก ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจเป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำไปสู่คุณภาพของผลงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลได้รับค่าตอบแทน มีชั้นยศและตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตที่สูง (ร้อยละ 83) ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Richard Walton (สุมิตรชัยเชตร์, 2553) แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ มีโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ และท้าทายความสามารถมากขึ้น มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้รับการสนับสนุน ในการอบรมเพิ่มเติมความรู้ รวมถึงสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นในองค์กร และผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีรู้สึกได้ถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากได้ร่วมกิจกรรมด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และนโยบายการประหยัดพลังงานภายในองค์กร ยกเว้นการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้รับอาจไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (สุมิตรชัยเชตร์, 2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงและการได้รับการยกย่องนับถือจึงมีผลต่อความพอใจ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานเรื่อง สถานภาพ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วิฑิตมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน” พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานเรื่อง ระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงาน ของ นิสรารอดนุช (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย” พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ที่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ควรได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ควรได้รับสวัสดิการพนักงานเทียบเท่าข้าราชการ เช่น ค่าเล่าเรียน
3. ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ควรมีเงินพิเศษ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องรับความเสี่ยง และภาระงานมีมาก
4. องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้รู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียดเกินไป เช่น การสันทนาการ การเล่นกีฬา

### เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). สถิติผู้ทำบัญชี. ผู้ทำบัญชี (คงอยู่). กรุงเทพมหานคร/นนทบุรี. ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2561. แหล่งที่มา : [https://www.dbd.go.th/more\\_news.php?cid=549](https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=549) สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2562.
- ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี. สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรัญญา ชัยแสง. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาลัยเชียงใหม่.
- สุมิตร ชัยเขตร์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยแม่โจ้. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.