

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลางที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่ง โดยเก็บ ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง จำนวน 200 คน ซึ่ง ผลการวิจัยที่ได้จะนำไป เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง โดยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิจัยถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

##### ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 90.5 มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี จำนวนร้อยละ 47.0 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวนร้อยละ 63.0 มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 57.5 สมรสแล้ว จำนวนร้อยละ 53.5 มีระดับเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 20,000-29,999 บาท จำนวนร้อยละ 57.5 ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการคลัง จำนวนร้อยละ 38.5 และมีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับนายการ จำนวนร้อยละ 47.5

##### ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ในระดับ เห็นด้วย ปานกลาง และเมื่อ

พิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับค่าเฉลี่ย โดยสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางใน ส่วนกลาง ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับเห็นด้วยน้อย และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.29 รองลงมาคือเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.25 เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอที่จะนำไปชำระหนี้สินในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย 2.19 เรื่องความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ย 1.98 และเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้สามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต มีค่าเฉลี่ย 1.87 ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางใน ส่วนกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องความเหมาะสมของสถานที่ทำงานกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และมีความสุขทางจิตที่ดีในที่ทำงานเมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.91 รองลงมาคือเรื่องความสะอาดในห้องทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.82 เรื่องความพอเพียงของ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.79 และเรื่องความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.73 ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางใน ส่วนกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องมีความรู้สึกรับรองมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.26 รองลงมาคือเรื่องพึงพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.87 เรื่องไม่คิดอยากโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ย 2.84 เรื่องพึงพอใจต่อระบบการทำงานที่หน่วยงานใช้อยู่ในปัจจุบัน

มีค่าเฉลี่ย 2.84 และเรื่องในอนาคตมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ย 2.42 ตามลำดับ

4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่องปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นงานที่ทำให้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.11 เรื่องหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.10 เรื่องความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.04 และเรื่องผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ มีค่าเฉลี่ย 2.94 ตามลำดับ

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องมีเพื่อนที่ดีในสถานที่ทำงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือเรื่องมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.34 เรื่องมีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.33 เรื่องมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.32 และเรื่องมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องหลังจากเลิกงานแล้วท่านสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบาย สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.34 รองลงมาคือเรื่องงานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกตึงเครียด และเรื่องมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย 3.04 เรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากแต่ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.99 และเรื่องมีปริมาณงานมากมายในระยะเวลาจำกัด แต่ก็ไม่ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและตึงเครียด มีค่าเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ

7. ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อ

เรื่องการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกัน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือเรื่องผลงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.23 เรื่องหน่วยงานที่สังกัดสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.18 เรื่องการได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.17 และเรื่องข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.05ตามลำดับ

8. ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางใน ส่วนกลาง ด้านโครงสร้างองค์การในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรมีความเหมาะสม สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.95 รองลงมาคือเรื่องการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.94 เรื่องการกระจายอำนาจในการสั่งการเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของกรม มีค่าเฉลี่ย 2.92 เรื่องมีการแบ่งแยกงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.87 และ เรื่องความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างภายในองค์กรเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย 2.66ตามลำดับ

9. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางใน ส่วนกลาง ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยต่อเรื่องผู้บริหารเป็นผู้สั่งการและอำนวยความสะดวก สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.94 รองลงมาคือเรื่องใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 2.87 เรื่องมีการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.85 เรื่องมีการตัดสินใจที่ถูกต้องต่อการแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.83 และเรื่องมีความเป็นธรรมเมื่อเกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.74ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุราชการ ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้**

1. จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 16-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

สูงที่สุด และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด

2. จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,000-19,999 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,000-29,999 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด

3. จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนิติกร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่ง นักบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงที่สุด และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งอื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด

## 5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งกำหนด ว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ สมรส และ ระดับ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 5.3 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ” พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงมาน ศรีเสรีวัฒน์ (2542) ที่ได้ศึกษาถึง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ” ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แลสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมหวัง โอชารส (2542) ที่ได้ศึกษาถึง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ” ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง สรุปได้ดังนี้

**ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง**  
 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม นั่นคือ ข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลางเห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลางจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับการมีเพื่อนที่ดีในสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน การมีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน การมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในหน่วยงาน และการมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในหน่วยงาน

2. ด้านการบูรณาการทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกัน การที่ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน การที่หน่วยงานที่สังกัดสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว การได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และการที่ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน การที่งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นงานที่ทำให้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ การที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร เกี่ยวกับความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

4. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการที่หลังจากเลิกงานแล้วสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างมีความสุข แม้ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกตึงเครียด เกี่ยวกับการมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน เกี่ยวกับการที่ปริมาณงานที่รับผิดชอบแม้จะมีมากแต่ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวเกี่ยวกับการที่ปริมาณงานมากมายในระยะเวลาจำกัด แต่ก็ไม่ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและตึงเครียด

5. ด้านโครงสร้างองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรมีความเหมาะสม การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรมีความเหมาะสม การกระจายอำนาจในการสั่งการเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของกรม การแบ่งแยกงานที่เหมาะสม ความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างภายในองค์กรเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง

6. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการมีผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้สั่งการและอำนวยความสะดวกที่ดี ความใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การ

สนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องต่อการแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน การมีความเป็นธรรมเมื่อเกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้บังคับบัญชา การไม่คิดอยากโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานที่หน่วยงานใช้อยู่ในปัจจุบัน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูง

8. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่ทำงานกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ความมีสุขภาพจิตที่ดีในที่ทำงานเมื่อถึงเวลาปฏิบัติงาน ความสะอาดในท้องทำงาน ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงาน

9. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอที่จะนำไปชำระหนี้สินในแต่ละเดือน เกี่ยวกับความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลา และเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้สามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต

**ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ อายุราชการ ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 16-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด นั่นคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางนั้น เมื่อพิจารณาตามอายุราชการแล้ว เห็นว่า ข้าราชการ ที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการ



ทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ ข้าราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ และข้าราชการที่มีอายุราชการ 11-15 ปี 16-20 ปี และมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,000-19,999 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,000-29,999 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด นั่นคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางนั้น เมื่อพิจารณาตามระดับเงินเดือนแล้ว เห็นว่า ข้าราชการ ที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ และข้าราชการที่มีระดับเงินเดือน 10,000-19,999 บาท ระดับเงินเดือน 20,000-29,999 บาท ระดับเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลางจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่ง นักวิชาการคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนิติกร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความ

มันคงในงานสูงที่สุด และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งอื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงที่สุด นั่นคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางนั้น เมื่อพิจารณาตามระดับเงินเดือนแล้ว เห็นว่า ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง และตำแหน่งอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ ข้าราชการตำแหน่งนิติกร และนักบัญชี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านอื่น ๆ ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านอื่น ๆ และข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานดีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ

**ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มี ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน นั่นคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานของข้าราชการเหล่านั้น เช่น ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่กรมบัญชีกลางมีสูง ในขณะที่ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกลับเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่กรมบัญชีกลางมีต่ำ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นต้น

ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ สมรส และ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นั่นคือไม่ว่าข้าราชการจะเป็นหญิงหรือชาย หรือ มีอายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ สมรส และ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันก็ตาม แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางอยู่แค่ ในระดับ ปานกลาง ซึ่งเป็นระดับที่สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการยังไม่เหมาะสม ทำให้ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของกรมบัญชีกลาง ได้ ดังนั้น ผู้บริหารของกรมบัญชีกลาง จึงควรหาแนวทางในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้มีระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งข้าราชการเห็นว่ายังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเห็นว่าความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนยังมีน้อย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงาน หรือในห้องทำงานยังไม่ดีพอ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งข้าราชการเห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่กรมบัญชีกลางมีน้อย ระบบการทำงานที่กรมฯ ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่น่าพึงพอใจ จึงทำให้คิดอยากโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวควรคำนึงถึงความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการประกอบด้วย

### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการกรมบัญชีกลางเฉพาะในส่วนกลาง ในขณะที่กรมบัญชีกลางมีหน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาคด้วย จึงควรมีการศึกษาที่รวมถึงข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ผลการวิจัยในความเป็นกรมบัญชีกลาง หรือเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เพื่อจะได้ทราบผลการวิจัยที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ในการบริหารราชการแผ่นดินมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีลักษณะการบริหารงานที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน แต่การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ซึ่งทำให้ทราบผลการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จึงควรมีการศึกษาถึงข้าราชการในสังกัดส่วนราชการอื่นเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบผลว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ในครั้งนี้ กำหนดตัวแปรที่เป็นตัวแปรที่เกิดจากภายในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานอาจเกิดจากตัวแปรภายนอกได้ด้วย ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมถึงตัวแปรจากภายนอกองค์กรด้วย