

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ในเขตกรุงเทพมหานคร**
**THE WORK LIFE QUALITY OF PERSONNEL IN STATE AUDIT OFFICE OF
THE KINGDOM OF THAILAND IN BANGKOK**

อภิศักดิ์ ชัดปัญญา
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

APISUK KHUHPUNYA
E-mail: apisuk_anoi@hotmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 228 คน เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9, อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1, อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และสถานภาพสมรส จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และระดับปริญญาโท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 เดือน - 2 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ 3 - 4 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และมากกว่า 4 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 25,001 - 27,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือ 23,001 - 25,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4, 21,001 - 23,000 บาท จำนวน 39 คน คิด

เป็นร้อยละ 17.1, มากกว่า 27,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และไม่เกิน 21,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

2.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this study were to study the work life quality of personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok, Including the reasonable salary and compensation, safe working environment and health promotion, opportunity in improving professional skills, career prospects and job stability, workplace participation and relationships with others, individual rights and workplace democracy, and work-life balance.

Data were collected from two hundred and twenty-eight participants who worked as operation officers in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok, using questionnaires. The collected data was analyzed by a computer software to find out frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings suggested that 1) complete data were obtained from 228 participants who worked as operation officers in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok, including 65 males (28.5%) and 163 females (71.5%). Participants' age ranged from under 25 to over 40 years. The majority of them, 130, were between 25-30 years (57%), 59 were between 31-35 years (25.9%), 23 were between 36-40 years (10.1%), 11 were under 25 years (4.8%) and 5 were over 40 years (2.2%). In terms of marital status, 199 were single (87.3%) and 29 were married (12.7%). About educational attainment, 151 held bachelor's degree (66.2%) and 77 held master's degree (33.8%). Most of them, 127, had 6 months - 2 years of work experience (55.7%), 82 had 3-4 years of work experience (36%) and 19 had more than 4 years of work experience (8.3%). In terms of salary and compensation, 72 earned 25,001-27,000 Thai baht (31.6%), 51 earned 23,001-25,000 Thai baht (22.4%), 39 earned 21,001-23,000 Thai baht (17.1%), 38 earned more than 27,000 Thai baht (16.6%) and 28 earned less than 21,000 Thai baht (12.3%) respectively.

2) the overall work life quality level of personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok was high. Considering each aspect, the researcher found that career prospects and job stability, workplace participation and relationships with others, work-life

balance, and individual rights and workplace democracy were at high level. Fair, reasonable salary and compensation, opportunity in improving professional skills, and safe working environment and health promotion were at medium level, respectively.

Key words: work life quality, Personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การส่วนใหญ่ทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐหรือองค์การในภาคเอกชน จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมในการดำเนินงานของแต่ละองค์การ ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ปัจจัย ได้แก่ 1.มนุษย์ 2.เงินทุน 3.วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ 4.การบริหารจัดการ และใน 4 ปัจจัยนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดที่เป็นหัวใจขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการการดำเนินงานขององค์การ ปัจจัยนั้นคือทรัพยากรบุคคลหรือมนุษย์นั่นเอง ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การและขึ้นอยู่กับว่าองค์การเหล่านั้นมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ดีหรือไม่

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2552 ตามหลักการตรวจสอบที่ดี การปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ผู้ตรวจสอบจะต้องมีความเป็นอิสระและเป็นกลางไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยรับตรวจในด้านที่จะทำให้ความเป็นธรรมเกิดความเอนเอียงไปรังสีและตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์การภายนอก งานตรวจสอบจึงจะเป็นประโยชน์และน่าเชื่อถือ ดังนั้นกฎหมายรัฐธรรมนูญจึงได้บัญญัติเรื่องการตรวจเงินแผ่นดิน มีหลักสำคัญ คือความเป็นอิสระและเป็นกลาง เพื่อให้กระบวนการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยการตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ การตรวจสอบการดำเนินงาน และการตรวจสอบสืบสวน ดังนั้น บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นพลังและกำลังใจในการทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีแนวโน้มเป็นอย่างไร ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยคือบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 528 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มีนาคม 2563) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

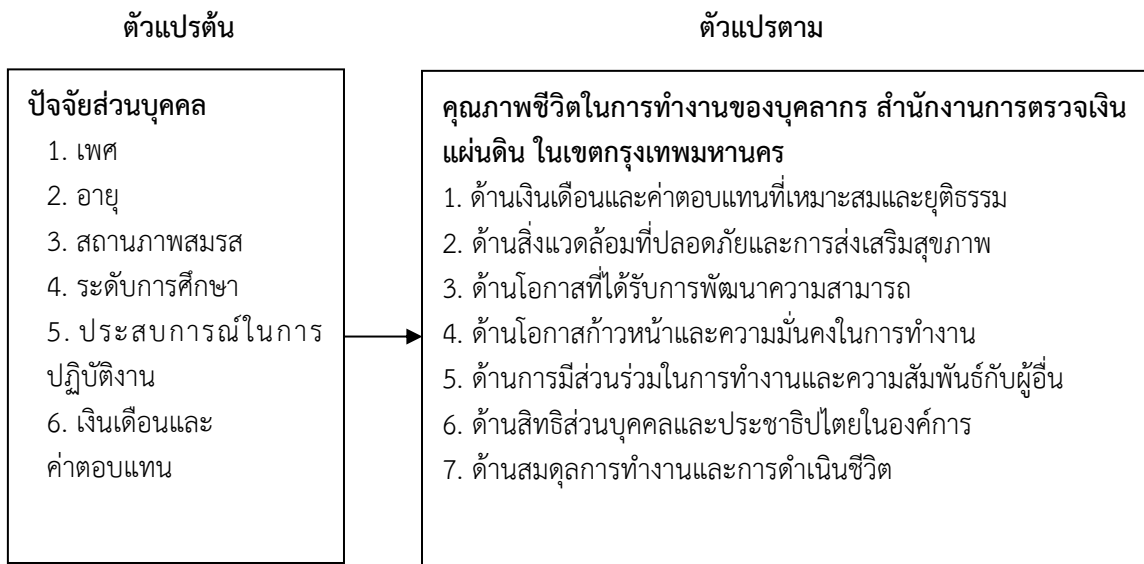
การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มา ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เหมาะสมกับความต้องการ ทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (Walton, 1974)



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Cascio (1989, อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ วิฑูรากร, 2560 : 11) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่ต่างมีความสุขเมื่อได้ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการทำงาน ร่วมกำหนดแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขงาน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน รวมถึงโอกาสเจริญก้าวหน้า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความคาดหวัง และความต้องการของคนทำงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการมากน้อยต่างกัน

กิตติ ชุนทศรีวงศ์ (2555 : 22) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางกายและจิตใจของคนทำงานที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุข โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเป็นมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดขึ้นได้จากทั้งความพอใจในสิ่ง ๆ เดียว หรือทั้งหมด อาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เป็นกระบวนการที่มาจากการที่องค์การได้ตอบสนองความต้องการของพนักงาน และจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคคลเหล่านั้น โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันนั้น เป็นผลมาจากความต้องการในระดับต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังเช่น ค่าตอบแทน ความปลอดภัย สภาพสังคม เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งการตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ได้อย่างเพียงพอ เป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน และสร้างการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าได้ทั้งกับตัวพนักงานในการปฏิบัติงาน บริษัทหรือองค์กรที่ได้ประสิทธิผลสูง รวมไปถึงคุณค่าที่จะเกิดกับลูกค้าและสังคมที่อยู่ร่วมกันอีกด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974, อ้างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร, 2555 : 11-15) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Income) คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือ ความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่าง ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจได้ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเลิกงาน จัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยให้พัฒนาและดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงานด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผนงาน ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนไม่ใช่เพียงแค่บางส่วน ช่วยเพิ่มทักษะ และความชำนาญในงานนั้น
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้อำนาจและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต
5. ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติหรือคำนึงถึงพวกพ้อง มีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี
6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) เป็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นให้มีความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษากฎระเบียบ หรือการได้รับผลประโยชน์อื่นที่เท่ากัน ช่วยให้เป็นการกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวหรือคนรัก และสังคมภายนอกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน

และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในองค์กรของตน ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วม ด้านแรงจูงใจสิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 240 (2) และ (3) บัญญัติให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินมีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินและกำกับการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว โดยการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินนั้น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 มาตรา 27 มาตรา 29 และมาตรา 30 บัญญัติให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินต้องกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินให้สอดคล้องกับหลักการและมาตรฐานการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นที่ยอมรับของสากล ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยวิธีการตรวจเงินแผ่นดินแต่ละด้าน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการตรวจเงินแผ่นดิน ระยะเวลาในการตรวจเงินแผ่นดิน วิธีการปฏิบัติในการเข้าตรวจ วิธีการให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาแก่หน่วยรับตรวจ วิธีการเปิดโอกาสให้หน่วยรับตรวจชี้แจงและวิธีการรายงาน การแจ้งและการเผยแพร่ผลการตรวจสอบ โดยให้นำหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินเผยแพร่ให้หน่วยรับตรวจและประชาชนทราบเป็นการทั่วไป

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เที่ยงธรรม กล้าหาญ ปราศจากอคติทั้งปวงในการใช้ดุลยพินิจ และปฏิบัติตนถูกต้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเป็นสำคัญ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความเชื่อมั่นว่าการตรวจเงินแผ่นดินเกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ รวมถึงเสริมสร้างและรักษาวินัยการเงินการคลัง ลดความเสียหาย ป้องกันการรั่วไหลและการทุจริตจากการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน อารังไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในฐานะสถาบันการตรวจสอบสูงสุดของประเทศที่แท้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทผลิอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ ด้านจังหวะชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ พบว่าพนักงานที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ทัศนีย์ ขาดีไทย (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

เนื่องจากค่าตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ แม้ว่าบุคลากรจะได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 528 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มีนาคม 2563)

โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยา-มานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะสถานภาพส่วนตัว ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

การทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

การทดสอบโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation)

การทดสอบค่าอำนาจจำแนกทำได้โดยการพิจารณาค่าอำนาจการแยกแยะรายข้อนั้น ๆ โดยเกณฑ์ที่กำหนดคือต้องมีค่า 0.30 ขึ้นไป จะสรุปได้ว่าคำถามนั้น ๆ มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน docs.google ซึ่งผู้วิจัยจะส่ง link ไปยังกลุ่ม Line ต่าง ๆ ที่มีบุคลากรเป็นสมาชิกในกลุ่ม และเป็นช่วงเวลาเลิกงานของบุคลากร เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีเวลาทำแบบสอบถาม ไม่รบกวนเวลาทำงานปกติ
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์คำนวณผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 228 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และเพศหญิงจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9, อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1, อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และสถานภาพสมรส จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และระดับปริญญาโท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 เดือน - 2 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ 3 - 4 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และมากกว่า 4 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 25,001 - 27,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือ 23,001 - 25,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4, 21,001 - 23,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1, มากกว่า 27,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และไม่เกิน 21,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ

บุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.64$, $\bar{X} = 3.58$, $\bar{X} = 3.52$, $\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.34$, $\bar{X} = 3.27$, $\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 228 คน เป็นเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และเพศหญิงจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ส่วนใหญ่ มีอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9, อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1, อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และสถานภาพสมรส จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และระดับปริญญาโท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 เดือน - 2 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ 3 - 4 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และมากกว่า 4 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 25,001 - 27,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือ 23,001 - 25,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4, 21,001 - 23,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1, มากกว่า 27,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และไม่เกิน 21,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน บุคลากรพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหารายได้อื่นเพิ่ม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สำนักงานฯ มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความปลอดภัยและเหมาะสมทำให้มีความสุขในการทำงาน สำนักงานฯ มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ น้ำดื่ม ห้องพักที่เพียงพอกับความต้องการ สำนักงานฯ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และ สันทนาการ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และจากการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว พบว่าสูงทุกด้าน โดยคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรมีโอกาสนำความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สำนักงานฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยได้รับการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมจัดการความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ธนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร (2555) พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นต้น

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรรู้สึกถึงความ

มั่นคงในหน้าที่การงาน บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานฯ บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น บุคลากรได้รับโอกาสทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สำนักงานฯ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี สำนักงานฯ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมต่อการทำงานแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรในสำนักงานฯ เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้ร่วมงาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเป็นอิสระต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรมีสิทธิที่จะคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สุนทร นามโคตรศรี (2553) พบว่าในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สำนักงานฯ กำหนดวันและเวลาทำงานอย่างเหมาะสม การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมส่วนตัว บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมกับครอบครัว ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานฯ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559)

พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมีการกำหนดเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร คือ ถ้าบุคลากรคนใดมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับก็ควรปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่น ๆ การกำหนดนโยบายเรื่องเงินเดือนสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะที่เป็นหน่วยงานอิสระเช่นเดียวกันกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมีการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร มีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสม เช่น จัดกิจกรรม 5ส. ตรวจสอบสภาพอากาศ แสงสว่าง ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมีการจัดการสิ่งป้องกันภัย และส่งเสริมให้การทำงานอย่างปลอดภัย เช่น มีการอบรมความปลอดภัยในการทำงาน การอบรมดับเพลิงเบื้องต้น การรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย เพื่อสุขภาพและทรัพย์สินของบุคลากรเอง ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจหาเชื้อ COVID – 19 ฟรี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับการทำงานของบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีการระบาดของไวรัส COVID – 19

3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน เช่น ส่งบุคลากรไปอบรมเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ มีการมอบความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดเวลา มีการมอบทุนการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรทำให้บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานฯ เช่น กิจกรรมเชิดชูบุคลากรดีเด่น การให้ของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ และเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรคนอื่น ๆ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมอบหมายให้บุคลากรได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานในโครงการที่มีความสำคัญสูงของหน่วยงาน หรือให้เป็นหัวหน้าทีมย่อย ๆ ใน

การปฏิบัติงานบางอย่าง และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในระดับบริหาร การปลูกฝังให้บุคลากรมีความคิดที่จะก้าวหน้า

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทำงานร่วมกันให้บุคลากรช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม จัดให้มีการประชุมกลุ่มอย่างน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์ เพื่อให้แต่ละคนได้วางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกคน มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถ และประเมินผลงานของบุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เช่น จัดกิจกรรม หัวหน้าพบลูกน้อง เพื่อก่อให้เกิดการพูดคุยระหว่างกันได้

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ควรก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะจะทำให้บุคลากรรู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน ควรมีช่องว่างระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม ไม่ควรมอบหมายงานให้กับบุคลากรคนใดคนหนึ่งมากเกินไป เพราะจะทำให้งานล้นมือ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดไว้ และจะทำให้บุคลากรอื่นรู้สึกถึงความไม่ได้รับความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน เช่น มีการระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และสำเร็จไปด้วยกัน

7. ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ที่จะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร เช่น ความเครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรจัดให้มีการคลายเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดเวลาพักระหว่างการปฏิบัติงาน การอนุญาตให้บุคลากรใช้หูฟังในการฟังเพลงในขณะที่ปฏิบัติงานได้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ควรมอบหมายงานให้แก่บุคลากรจนบุคลากรรู้สึกว่าการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เพราะจะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่อยากทำงาน ควรมอบหมายงานให้พอเหมาะพอดี กับความรู้ความสามารถ และเวลาที่มีอย่างจำกัด สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรกำหนดวัน และเวลาปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีวันหยุดพักผ่อนให้กับบุคลากร และในวันเวลาที่เป็นการพักผ่อน ไม่ควรมีเรื่องงานให้บุคลากรต้องกังวลใจ บุคลากรสามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ ถ้าหากงานมีมากเกินไปจนกระทบเวลาพักของบุคลากร ผู้บริหารควรรับบุคลากรเพิ่มเพื่อมาช่วยทำงานในส่วนนั้น เพราะถ้าภาระงานทำให้บุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพใจ จะนำมาสู่การเกิดโรค ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับหรือนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตพื้นที่อื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยงานอิสระ เช่นเดียวกันกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กร ในเรื่องหรือนำนโยบายไปปฏิบัติกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความละเอียดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ชุมพรศรีวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. คุุณภูมิตนพนธ์ ปริญญาคุณภูมิตนพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตุอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญรัตน์ วิฑูรากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. (วิจัยโครงการวิศวกรรมศาสตรปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2563). เกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2563, จาก <https://www.audit.go.th/th/home>
- อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cascio. W.F. 1989. *Managing Human Resources*. New York : McGraw Hill Company. อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ วิฑูรากร. 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Walton, R.E. (1973). *Quality of Working Lift : What Is It?*. Stone Management Review. 15 (September 1973). p. 12-16.