

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL OF STATE AUDIT OFFICE
OF THE KINGDOM OF THAILAND (HEADQUARTERS)

วิมาดา ชะรังวงศ์

สาขาการเงินการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wimada Yarangwong

Email: wimadaaill@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University,

Thailand Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน เงินฝากเฉลี่ยต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) มีบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 325 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 และเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ 31-35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2, 36-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ 41-45 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 รองลงมาคือสมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และ หย่าร้างจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 128 คน คิดเป็น 39.4 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และลูกจ้างสมทบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, 6-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0, ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาคือ 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3, ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือ 5,000-10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5, 15,001-20,000 บาท จำนวน 48 คน และ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนใหญ่มีเงินฝากเฉลี่ยต่อเดือน 1,001-3,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือ 3,001-6,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8, ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6, และ 6,001 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

2) ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

The research of Quality of Working Life of Personnel of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters). The objective is to study the Quality of Working Life of Personnel of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters). The factors of research included The compensation is sufficient and fair, Health and safety in the workplace, Developing the capacity of practitioners, Security and progress in work, The social values or collaboration, Democracy in agencies, The role while working with healthy balance, The benefits and social responsibility. That are classified by personal factors were including sex, age, marital status, education, personnel type, time to work, the average income per month, the average monthly expenditure, the average monthly deposits. The population used in this motivation research was personnel of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters). The samples used in this research amount of 325 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was

analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were frequency, percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1) The personnel all respondents 325 people. Most are female 265 peoples representing 81.5%, are male 60 peoples representing 18.5%. Most aged under 30 years old 154 peoples representing 47.4% followed by the 31-35 years old 111 peoples representing 34.2%, 36-40 years old 46 peoples representing 14.2%, 41-45 years old 5 peoples representing 1.5%, and over 46 years old 9 peoples representing 2.8% respectively. Most are status singles 282 peoples representing 86.8% followed by marry 38 peoples representing 11.7%, and divorce 5 peoples representing 1.5% respectively. Most are bachelor degree level 187 peoples representing 57.5% followed by master's degree level 128 peoples representing 39.4%, below bachelor's degree level 9 peoples representing 2.8%, and postgraduate level 1 peoples representing 0.3%, respectively. Most are civil servant 270 peoples representing 83.1% followed by permanent employee 23 peoples representing 7.1%, temporary workers 19 peoples representing 5.8%, and associate employee 13 peoples representing 4.0%, respectively. Most time to work 1-5 years 226 peoples representing 69.5% followed by 11-15 years 72 peoples representing 22.2%, 6-10 years 13 peoples representing 4.0%, under 1 year 10 peoples representing 3.1% and over 16 years 4 people representing 1.2%, respectively. Most the average income per month 15,001-30,000 baht 250 peoples representing 76.9% followed by 30,001-45,000 baht 66 peoples representing 20.3%, under 15,000 baht 5 peoples representing 1.5% and over 45,001 baht 4 peoples representing 1.2%, respectively. Most the average monthly expenditure 10,001-15,000 baht 104 peoples representing 32.0% followed by 5,000-10,000 baht 57 peoples representing 17.5%, 15,001-20,000 baht 48 peoples representing 28.3%, and over 20,001 baht 32 peoples representing 22.2%, respectively. Most the average monthly deposits 1,001-3,000 baht 204 peoples representing 62.8% followed by 3,001-6,000 baht 48 peoples representing 14.8%, under 1,000 baht representing 12.6%, over 6,001 baht 32 peoples representing 9.8%, respectively.

2) The opinions of quality of working Life of personnel of state audit office of the kingdom of Thailand (headquarters) overall moderate level. Considering each side, then that side is the moderate level Democracy in agencies, Health and safety in the workplace, Developing the capacity of practitioners, responsibility. Considering each side, then that side is the high level The benefits and social, the social values or collaboration, the role while working with healthy balance, Security and progress in work, responsibility.

Keyword: Quality of Working Life

บทนำ

ปัจจุบันท่ามกลางยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในสังคมปัจจุบัน ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรมและเทคโนโลยีการสื่อสาร ย่อมส่งผลกระทบต่อความสุขของคนในสังคมอย่างแน่นอน ดังนั้นการมีชีวิตที่เป็นสุขจึงเป็นความหวังของมนุษย์ทุกคน ที่ล้วนแล้วแต่ต้องการสร้างให้แก่ตนเองโดยความสุขของแต่ละบุคคลนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น การมีสุขภาพจิตที่ดีแจ่มใสเบิกบาน ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข การมีเพื่อน มิตรสหายในสังคม มีที่ทำมาหากินมีรายได้ตามสมควรที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ การมีอาชีพ ที่มั่นคง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัยในชุมชนที่เป็นสุข การได้รับความเสมอภาค โอกาสที่เท่าเทียมกัน การมีสิทธิเสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติ ได้อย่างเป็นสุข ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หรืออาจกล่าวให้เข้าใจได้ง่าย ๆ “คุณภาพชีวิต” ก็คือ การมีชีวิตที่มีความสุขนั่นเอง

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร 3 ประการดังนี้ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุง สักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวก สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

ดังนั้นถ้าบุคลากรมีคุณภาพ ในการทำงานย่อมเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุนให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อนำผลการศึกษา เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน เงินฝากเฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

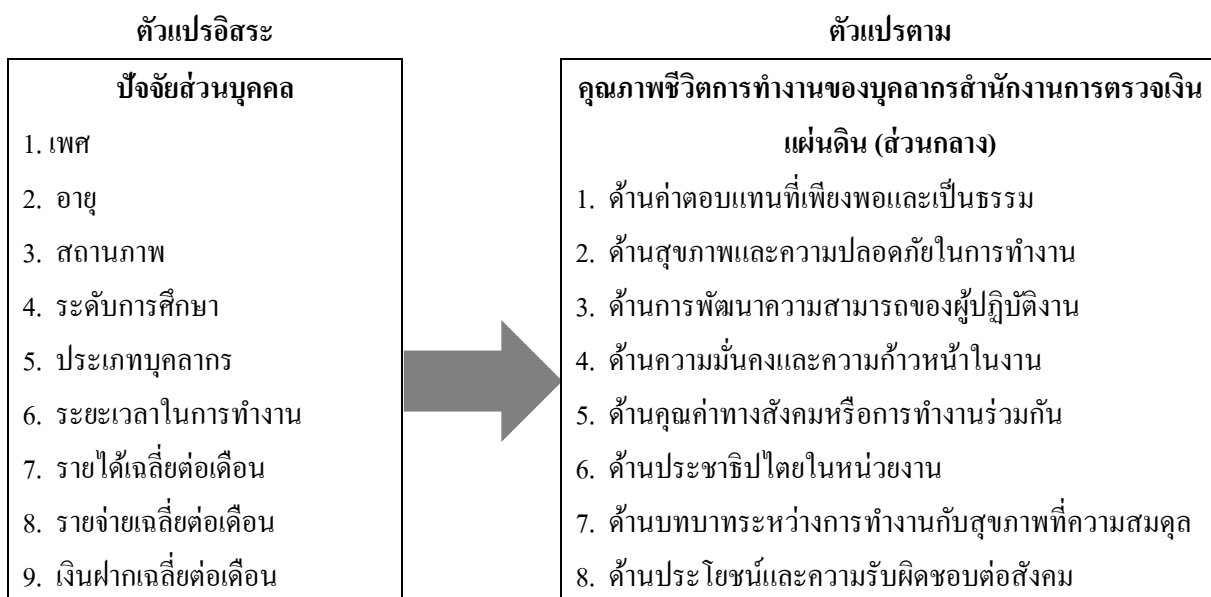
ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
2. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

กรอบแนวคิด



แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เฮาส์ และ คัมมิง (House & Cumming, 1985c, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช, 2558) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ อันเกิดจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ อันเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า อันจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่ามีโอกาสในการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความสำคัญต่อการปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการกระทำของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบันจึงเป็นองค์กรตรวจสอบ อิสระและเป็นกลาง ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยให้เสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี และมีคณะกรรมการวินัยทางงบประมาณและการคลัง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาและกำหนดโทษปรับทางปกครองเบื้องต้นแก่เจ้าหน้าที่หรือ พนักงานของหน่วยรับตรวจที่ฝ่าฝืนมาตรการเกี่ยวกับการควบคุมการเงินของรัฐ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานงานร่วมกันคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท คลอติดี เทคดิง จำกัด พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าลูกจ้างมีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากนั้นมี 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และพบว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นั้นมี 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงาน

วิวัฒน์ นิซัง (2555) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพในชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า คุณภาพในชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านการส่งเสริมความสามารถส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และภาวะอิสระจากงาน มีความสำคัญระดับปานกลาง ส่วนด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสำคัญระดับสูง

ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้านคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้านได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,648 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ วันที่ 30 มกราคม 2563) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 321.88 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ อยู่ที่จำนวน 325 คน ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามที่เป็นกระดาษและผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) วิเคราะห์สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 และเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ 31-35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2, 36-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2, 41-45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 รองลงมาคือสมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และ หย่าร้างจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 128 คน คิดเป็น 39.4, ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน, ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และลูกจ้างสมทบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, 6-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0, ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาคือ 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3, ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือ 5,000-10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5, 15,001-20,000 บาท จำนวน 48 คน และ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนใหญ่มีเงินฝากเฉลี่ยต่อเดือน 1,001-3,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือ 3,001-6,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8, น้อยกว่า 1,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6, และ 6,001 บาทขึ้นไปจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย 8 ด้าน ด้วยค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.40$ () เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40, \bar{X} = 3.28, \bar{X} = 3.19, \bar{X} = 3.09$) ตามลำดับ

ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.79$, $\bar{X} = 3.59$, $\bar{X} = 3.44$, $\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 325 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 และเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ 31-35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2, 36-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ 41-45 ปี จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 รองลงมาคือสมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และ หย่าร้างจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 128 คน คิดเป็น 39.4, ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน, ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และลูกจ้างสมทบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, 6-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0, ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาคือ 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3, ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือ 5,000-10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5, 15,001-20,000 บาท จำนวน 48 คน และ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนใหญ่มีเงินฝากเฉลี่ยต่อเดือน 1,001-3,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือ 3,001-6,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8, น้อยกว่า 1,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6, และ 6,001 บาทขึ้นไปจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

โดยทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นมีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิวัฒน์ นิซัง (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพในชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ สำนักงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะที่ปฏิบัติงาน สำนักงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 กล่าวถึงความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายที่ได้รับการตอบสนองที่เป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ วาริณี โพธิราช (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ สำนักงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก สำนักงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท คลอติดี เทรตดี้ง จำกัด ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาริณี โพธิราช (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานไม่มีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน สำนักงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่ง กลุ่ม/ฝ่าย/พรรคพวก ในหน่วยงาน) ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social Loves of Belonging Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท คลอไลตี้ เทรคดิ่ง จำกัด ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาของ ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท คลอไลตี้ เทรคดิ่ง จำกัด ซึ่งการศึกษาวิจัยที่กล่าวมานี้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของสำนักงาน การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาริณี โพธิราช (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการศึกษาของทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งการศึกษาวิจัยที่กล่าวมานี้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุลอยู่ในระดับมาก

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่น ๆ สำนักงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความรับผิดชอบต่อสังคม ท่านมีความรู้สึกว่าคุณหรืองานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม สำนักงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน สำนักงานให้ความสำคัญกับพนักงานคนอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งการศึกษานี้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ควรให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเงินเดือนโดยการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน และมีผู้ให้ความเห็นในการประเมินที่เป็นกลางเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์กร ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเพียงพอในการดำรงชีวิต สตง. ควรให้ค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตโดยเมื่อบุคลากรมีความเดือดร้อนก็สามารถกู้ยืมเงินช่วยเหลือจาก สตง. ได้ โดยไม่มีดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยต่ำ บุคลากรพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ สตง. ควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร โดยจากกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลางที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สตง. ควรจัดให้ที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสำนักงาน เหมาะสมกับการทำงานของบุคลากร และที่ตั้งของสำนักงานเพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงความปลอดภัยเมื่อมาทำงานที่สำนักงาน สำนักงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี สตง. ควรจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี โดยการคัดกรองผู้มาติดต่อทุกรายก่อนให้เข้าภายในสำนักงาน และเพิ่มเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตรวจตราความปลอดภัยในเวลากลางคืน เพื่อสร้างความสบายใจให้แก่บุคลากรของสำนักงาน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลางเมื่อบุคลากรมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ สตง. ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในสำนักงาน ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปในทิศทางที่ดี สำนักงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่าสะดวก สตง. ควรจัดให้มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่าสะดวก โดยการจัดทำบทความบทความให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเด็นการตรวจสอบที่สำคัญแก่บุคลากรของสำนักงานเพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นโดยสตง. ควรมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเองเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเป็นการสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยสตง. ควรกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานของแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับคนที่ทำ

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมากบุคลากรได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานโดยสตง. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกับบุคลากรด้านอื่น ๆ ในองค์กรมากขึ้น เน้นการทำงานเป็นทีม เช่นการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนภาระงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน และสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลางบุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเช่นเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และบุคลากรในสำนักงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานโดยสตง. ควรส่งเสริมการพัฒนาการรับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานโดยรับฟังถึงขั้นตอนและปัญหาการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นควรจะรักษาและส่งเสริมการทำงานด้านประชาธิปไตยในสำนักงานและต่อยอดความรู้ความสามารถในการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก บุคลากรพอในระยะเวลาในการปฏิบัติงานของสำนักงาน การทำงานของบุคลากรไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ โดย สตง. ควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานของสำนักงานควรเป็นไปตามที่กฎระเบียบได้ตั้งไว้ คือ 7 ชั่วโมง ต่อวัน ลดการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และหากมีการทำงานล่วงเวลาก็ควรมีการคิดค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอีกด้วยหาก จึงจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในส่วนนี้

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก บุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่น ๆ สำนักงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้ทำประโยชน์ต่อสังคม โดยสตง. ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่แวดล้อมอยู่ ซึ่งต้องเป็นกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชื่อเสียงของสำนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดรู้สึกที่ตนเองและสำนักงานมีประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมที่อยู่ร่วมกัน โดยแท้จริง รวมทั้งควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานตามนโยบายพลังงานแห่งชาติ

บรรณานุกรม

- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. วิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปิยวรรณ พลฤกษ์วัน และคณะ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน. ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2563, แหล่งที่มา <https://motofin.files.wordpress.com/2011/01/>.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิวัฒน์ นีซัง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. ค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2563, แหล่งที่มา <https://audit.go.th/th/government/center>.