

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY
OF STAFFS AT STATE AUDIT OFFICE

นายพงศธร ชัยเสน
สาขาวิชาการเงินการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pongsaton chaisen
E-mail : 6314060059@rmail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Finance and banking
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.947 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท เมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตใน

การทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: *คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน*

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, work experience and average monthly income that affected to work efficiency of staffs at state audit office. 2) to study the quality of life at work such including the field of receiving adequate and fair work compensation, in the field of having a safe and hygienic workplace environment for the body and mind. Opportunities to advance and develop worker potential Social integration or collaboration Work and family balance that correlated to work efficiency of staffs at state audit office. Non-experimental research. The sample group was 370 people of staffs at state audit office. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data with the total Cronbach' s Alpha 0.947. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The result of this study indicates that mostly female. They have a range of under 30 years old, unmarried status, with a bachelor's degree. work experience 1-5 years and with monthly income 15,001 – 25,000 baht. When considering the quality of life factors in the workforce, it was found that the opportunity to progress and improve the potential of the worker. The highest average and hypothesis test results showed that staffs at state audit office with personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, work experience and average monthly income that affected to work efficiency of staffs at state audit office It's no different. In addition, quality of life factors in work such as of receiving adequate and fair work compensation, opportunities to progress and develop workers' potential. Social integration or collaboration Work and family balance Correlation to work efficiency of staffs at state audit office. Which had a relationship with at the statistical significance level of 0.01

Keywords: *Quality of Work Life, Performance*

บทนำ

หน่วยงานราชการ ถือเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรของหน่วยงานราชการควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจ ในขณะที่ การบริหารงานภายในองค์กรต้องครบถ้วนโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ งานและคนการทำงานจะประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ต้องอาศัยแรง ขับเคลื่อนจากคนในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากองค์กรมี บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานก็จะ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (นายนิพนธ์ ใหญ่อรุณ, 2559)

ซึ่ง “คน” หรือ “บุคลากร” เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐาน ที่มีความสำคัญเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารงาน องค์กร บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่ กระบวนการการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่มองเพียงแต่เรื่องของค่าจ้าง และเงินเดือน ควรครอบคลุมไปถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ หาก ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงาน ก็ถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงาน ทำให้ผลการทำงานไร้ประสิทธิภาพ ทำให้ คนขาดงาน ทำให้คนลาออกจากงาน เพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตคนส่วนใหญ่เนื่องจากการทำงานเป็นส่วน หนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในแต่ละวัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานเพราะ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ การมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขความมั่นคง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ ดีต่องานและองค์กร นอกจากนี้องค์การที่ให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นกิจการที่ให้ความสำคัญต่อ บุคลากรในระยะยาวโดยพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) รายได้(remuneration) และโอกาสในการพัฒนาทางอาชีพ (profession development) ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตครอบครัว (work-family role balance) ความปลอดภัย(safety) และความสัมพันธ์ทางสังคมใน ที่ทำงาน (social interaction at workplace)โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรวมกลยุทธ์กระบวนการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในระยะยาวเมื่อเกิด ความพึงพอใจแล้ว จะส่งผลให้บุคลากร ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Horsta, Brodayb, Bondarickc, Serped, & Pilattie, 2014, and Kanten & Sadullah, 2012)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความ สมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดิน

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตประชากร ทำการศึกษาบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จนถึงอายุ 50 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงาน ลูกจ้างชั่วคราว, ลูกจ้างประจำ, พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน และข้าราชการตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานจนถึงระดับชำนาญการพิเศษ

3. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบถึงจำนวนบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีจำนวนทั้งสิ้น 4,034 คน จึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) มีระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 370 ตัวอย่าง

4. ขอบเขตของเครื่องมือเครื่องใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

5. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อเสนอต่อผู้บริหารในการนำปัจจัยด้านต่างๆ ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3. เพื่อเป็นข้อมูลให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล บริหารงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นไป

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยพิจารณาผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ในการทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เหมาะสมกับพนักงานในองค์กรในแต่ละช่วงวัยเพื่อจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” ทั้งนี้ รัตนชนก จันยง (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่า การปฏิบัติงานให้ได้มีความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่ส่งผลสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับภายในองค์กรกำหนดและอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับองค์กร เป็นการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด และมีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ประทีป วจิทอง รัตนา (2558) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของตนได้โดยสอดคล้องกับบทบาทองค์กร บรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยวัดจาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยงานวิจัยของ ฌกานดา ธัญเจริญ (2558) ที่ได้อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง เป็นลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์โดยทั่วไปที่บ่งบอกถึงลักษณะส่วนบุคคล เมื่อบุคคลได้ประกอบอาชีพในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และได้รับตำแหน่งต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะโดยทั่วไปของบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อระดับของการรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของประชากรประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่นการรับรู้ ค่านิยม ทักษะคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดย Delamotte and Takezawa (1984) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานแบบง่ายและเป็นนามธรรมว่า หมายถึง “มูลค่า” ที่คนทำงานหรือ พนักงานได้รับจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นวัตถุหรือไม่ใช่ก็ตาม ซึ่ง “มูลค่า” ของเหล่านี้ จะแปรรูปมาจากค่าจ้างหรือเงินเดือน นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายกว้างที่สุดและแคบที่สุด ซึ่งได้กล่าวความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้างที่สุด หมายถึง การทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างกับชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกของพนักงานหรือคนทำงานที่มีต่องาน เช่น การปรับปรุงในองค์กรและ ลักษณะงาน บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความสุขในการทำงาน ที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย รวมกล่าวได้ว่า เป็นเรื่องของความพึงพอใจ ของพนักงานแต่ละคน

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคมเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดีทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยเช่นกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีจำนวนทั้งสิ้น 4,034 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดขึ้น จำนวน 370 ตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จนถึงอายุ 50 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงาน ลูกจ้างชั่วคราว, ลูกจ้างประจำ, พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน และข้าราชการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานจนถึงระดับชำนาญการพิเศษ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะสุ่มตามประเภทบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลสิ่งที่ต้องการศึกษาที่สร้างขึ้น จากการศึกษา ค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยการตั้งคำถามในแบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัย

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 77.84 และเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 มีสถานภาพโสด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 71.08 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 64.32 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 51.62 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

และด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ ได้แก่

1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ

2.ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ

3.ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ มากที่สุดเท่ากับ 2.891

4.ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ มากที่สุดเท่ากับ 6.922

5.ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน ได้แก่

1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน มากที่สุดเท่ากับ 2.796

2.ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน

3.ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน

4.ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน มากที่สุดเท่ากับ 4.897

5.ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน มากที่สุดเท่ากับ 4.128

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีความสอดคล้องและแตกต่างของผลการวิจัยที่ผ่านมารวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลการสำรวจบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 370 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 77.84 มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 มีสถานภาพโสด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 71.08 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 64.32 มีประสบการณ์ 1 – 5 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 51.62 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต่างกัน

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หอมไม่วาย (2562) อธิบายว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าอายุเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) อธิบายว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อายุในช่วงมากกว่า 50 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ทั้งในด้านคุณภาพงาน และปริมาณงาน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า สถานภาพเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนธิรัฐ โฉม

วัฒนา (2562) ได้อธิบายไว้ว่า พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ รัชมีรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2561) ได้อธิบายไว้ว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุงาน (ปี) ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผลวิจัยพบว่า ช่วงอายุงาน (ปี) 1-10 ปีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ช่วงอายุงาน (ปี) ดังกล่าวเป็นการเรียนรู้งานใหม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งใหม่ๆ ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถและอาจเป็นช่วงของวัยเริ่มทำงานสำหรับบางคนและสถานภาพโสด จึงมีคล่องตัวในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุงาน (ปี) อื่น ๆ

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สายรุ่ง (2561) ได้อธิบายไว้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการมอบหมายงานนั้นมีการกำหนดหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน แม้แต่กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและ workload ในการทำงานตามตำแหน่งและสังกัดศูนย์ฝ่ายของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรจึงมุ่งผลสำเร็จไปที่ประสิทธิภาพของงานเป็นหลักจึงไม่ได้ส่งผลต่อการประสิทธิภาพ การทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สายรุ่ง (2561) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน เนื่องจากสถาบันไทย -เยอรมัน ที่ยังต้องมี

การบริหารงาน การกำหนดนโยบาย ขอบเขตงาน และกรอบระเบียบการเบิกจ่ายการปรับขึ้น ความก้าวหน้าหรือ ตำแหน่งงาน ยังเป็นรูปแบบกึ่งราชการ จึงยังมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือโบนัส จนถึงการปรับขึ้น ตำแหน่งยังมีรูปแบบคล้ายราชการ จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3.1.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรา กล้าหาญ (2561) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความ คิดเห็นว่า แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันมีความ ปลอดภัยในระดับที่พนักงานพอใจ ทั้ง ในเรื่อง ความสะอาด บรรยากาศในการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ระบบรักษาความปลอดภัย การจัดมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลาย และมีการนำกิจกรรม 5 ส มาใช้ในองค์กรด้วย จึงส่งผล ในทางบวกให้กับ พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และห่างไกลจากโรคร้าย

3.1.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หอมไม่วาย (2562) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านคุณภาพ ซึ่ง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากร ทั้งการอบรม การสัมมนา การดูงานกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ ทำให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลเกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

3.1.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ซึ่ง แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพได้ บุคลากรจะต้องได้รับการยอมรับในสังคม เพื่อนร่วมงานและ หัวหน้าให้การยอมรับ สามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในสังคมที่ดี มีการเคารพ ในสิทธิซึ่งกันและกัน

3.1.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานคาดหวังนโยบายขององค์การควรใน การความสำคัญกับความต้องการของพนักงาน ไม่เพียงแต่การมอบหมายหน้าที่การดูแลหรือการรักษาไว้แต่ความ สมดุลในชีวิตการทำงานยังมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น อีกทั้งความสมดุลในการทำงาน และความชีวิตส่วนตัวทำให้ตัวพนักงานไม่เกิดความกังวลใจในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และการที่ปัจจัยดังกล่าวส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพย่อมแสดงว่าการที่พนักงานได้รับรู้ถึงคุณภาพชีวิต ในด้านดังกล่าวย่อมเป็นการเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ เสาสิน (2562) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ที่ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้าน การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า งานที่จะมีคุณภาพได้ นั้นบุคลากรจะต้องได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

3.2.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ชนัญญา ทองสุข (2562) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 โดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้ บุคลากรจะต้องมีสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มี ประสิทธิภาพ มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย และเพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสมใน การทำงาน บรรยากาศโดยรวมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

3.2.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชญายุทธนากุล (2560) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การที่พนักงานมีโอกาสนก้าวหน้าในงาน รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานอาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาได้ถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบในงานหรือภาระงาน มากขึ้นทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานมีปัญหาต้องรับผิดชอบแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากขึ้นจากการมีจำนวนผู้ใต้บัญชามากขึ้น

3.2.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การบูรณาการและความเกี่ยวพันกันในสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากการที่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ในปริมาณงาน เวลาและใช้เงินไปอย่างเหมาะสม ดังนั้นการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้ได้ตามความต้องการขององค์กรเพิ่มความท้าทายในงาน และสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานย่อมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกาญจน์ เสาสิน (2562) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้ ไม่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ทั้งการจัดสรรเวลาทำงาน เวลาส่วนตัวเวลาครอบครัว ให้ เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน

ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรให้ความสำคัญกับ การกำหนดเงินเดือนให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร เป็นอันดับแรก คือ ถ้าบุคลากรคนใดมีความรู้ความสามารถเป็นที่ ยอมรับก็ควรปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่น ๆ การกำหนดนโยบายเรื่องเงินเดือน ต่อมา แนะนำให้ให้ความสำคัญกับ กำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนหรือพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรมอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะที่เป็นหน่วยงานอิสระเช่นเดียวกันกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และควรกำหนดเงินเดือนและสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้ในอนาคต

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ

ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรให้ความสำคัญกับ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นอันดับแรก เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานในโครงการที่มีความสำคัญสูงของหน่วยงาน หรือให้เป็นหัวหน้าทีมย่อย ๆ ในการปฏิบัติงานบางอย่าง ต่อมาแนะนำให้ให้ความสำคัญกับ หน่วยงานควรมีนโยบายให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน เช่น ส่งบุคลากรไปอบรมเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ การส่งบุคลากร ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ มีการมอบความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดเวลา มีการมอบทุนการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในระดับบริหาร การปลูกฝังให้บุคลากรมีความคิดที่จะก้าวหน้า และได้รับการฝึกฝนให้พร้อมที่จะก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น และ การทำให้บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น กิจกรรมเชิดชูบุคลากรดีเด่น การให้ของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ และเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรคนอื่น ๆ ซึ่งที่กล่าวมานั้นจะส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาในด้านๆ ให้ดีขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บุคลากรนั้น มีผลสัมฤทธิ์ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันและให้ความเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน ให้บุคลากรช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม จัดให้มีการประชุมกลุ่มอย่างน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์ เพื่อให้แต่ละคนได้วางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ต่อมาแนะนำผู้บริหารควรให้บุคลากรสามารถเข้าพบหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ และการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกคนมีการประเมินผลงานตามความรู้ ความสามารถ และ ประเมินผลงานของบุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เช่น จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ หัวหน้าปลุกน่อง เพื่อก่อให้เกิดการพูดคุยระหว่างกันได้ ซึ่งที่กล่าวมานี้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน

ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านปริมาณงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรให้ความสำคัญกับการให้สิทธิในการกำหนดวันลาพัก หรือลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม เป็นอันดับแรก คือ การมีวันหยุดพักผ่อนให้กับบุคลากรและในวันเวลาที่เป็นการพักผ่อน ไม่ควรมีเรื่องงานให้บุคลากรต้องกังวลใจ บุคลากรสามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ ถ้าหากงานมีมากเกินไปจนกระทบเวลาพักของบุคลากร ผู้บริหารควรรับบุคลากรเพิ่มเพื่อมาช่วยทำงานในส่วนนั้น เพราะถ้าภาระงานทำให้บุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพกายและสุขภาพใจ จะนำมาสู่การเกิดโรค ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ต่อมาแนะนำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่จะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร เช่น ความเครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคม หรือออกกำลังกาย เช่น ควรจัดให้มีการคลายเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดเวลาพักระหว่างการปฏิบัติงาน การอนุญาตให้บุคลากรใช้หูฟังในการฟังเพลงในขณะที่ปฏิบัติงานได้ จัดให้มีห้องออกกำลังกาย เช่น ปิงปอง เป็นต้น และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรให้ความสำคัญกับให้บุคลากรมีเวลาหลังเลิกงานหรือวันหยุด เพื่อ ใช้ในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยไม่ต้อง นำงานกลับไปทำที่บ้าน ไม่ควรมอบหมายงานให้แก่บุคลากรจนบุคลากรรู้สึกว่าการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เพราะจะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่อยากทำงาน ควร

มอบหมายงานให้พอเหมาะพอดี กับความรู้ ความสามารถและเวลาที่มีอย่างจำกัด เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรด้านลักษณะงาน รวมทั้งตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในเชิงลึกโดยศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธี เช่น การเก็บแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบุคลากรในหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานอิสระ เช่นเดียวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ กันว่ามีพฤติกรรม และประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในลักษณะ อย่างไรบ้าง เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ มาปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีขึ้นเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ชนัญญา ทองสุข. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบัญชี, กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นนธิ์รัฐ โฉมวัฒนา. (2562). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป, กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิพนธ์ ใหญ่อรุณ. (2559). **ภารกิจและจิตสำนึกของนักเรียนทุนรัฐบาลและการพัฒนาประเทศ. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2565, จาก <http://www.oocities.org/thaipgusyd/winningEssay.doc>.**
- ประทีป วชิทองรัตน์. (2558). **ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา. วารสารสมาคมนักวิจัย ปีที่ 20**
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม.วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ประพนธ์ รัศมีรัตน์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด, สาขาวิชาการจัดการ, นนทบุรี :** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ฝนทิพย์ หอมไม่วาย. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต**. คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว**, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ศิริพร เลิศปาน.(2563). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5 (พื้นที่ราชเทวี)**.คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบัญชี, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิริกาญจน์ เสาสิน. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ**. คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาภรณ์ สายรุ่ง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2564). **สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2565, จาก <https://www.audit.go.th/>

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อรรวรา กล้าหาญ. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่**.
คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบัญชี, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). **Quality of working life in international perspective**. Geneva,Switzerland: International Labour Office.

Horsta, D. J., Brodayb, E. E., Bondarickc, R., Serped, L. F., & Pilattie, L. A. (2014). **Quality of working life and productivity: An overview of the conceptual framework**. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 2(5), 87-98