คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค)

QUALITY OF WORKING LIFE OF GOVERNMENT OFFICIAL OF STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND (PROVINCIAL)

ภคินี พุ่มพวง
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phakinee Phumphuang
E-mail: phakinee.phu@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีเพศ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to (1) study the quality of the working life of government official of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Provincial) and (2) compare the quality of the working life of government official of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Provincial) by individual classification. The sample groups in this research is government officials of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Provincial), a total of 400 people using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis

was tested suing a t-test, one-way ANOVA, and if a difference was found, it would lead to a double comparison using the LSD method.

The results of hypothesis testing were found that government officials of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Provincial) with different age, status, current job position, work experience and average monthly income make the overall Quality of the working life different. Moreover, differences in gender and highest level of education of The Government official of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Provincial) has resulted in the overall Quality of the working life in common.

Keywords : Quality of working life

บทนำ

การทำงานที่ได้ผลและบรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งกล่าวได้ว่ามีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในปัจจุบัน มนุษย์ทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน และช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนต่างหันมาใส่ใจ เรื่องทรัพยากรมนุษย์กันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจึงไม่ควรจะมุ่งเน้นที่คุณภาพและความสำเร็จขององค์กรเพียงอย่างเดียว ควรจะหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในองค์กรควบคู่ไปด้วย (วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน, 2559)

บุคคลในองค์กรที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยส่งเสริมหลายด้าน ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ เช่น ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร เป็นต้น โดยคำนึงถึงความสุขในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะเกิดผลดีตามมาทั้งต่อตัวของผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร ก่อให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ลดความเครียด ความขัดแย้งในองค์การ และที่สำคัญที่สุด คือ ช่วยส่งผลทำให้เกิดความก้าวหน้าและการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยข้อมูลที่ได้ หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ให้ดีขึ้น และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญให้กับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการปฏิบัติราชการขององค์กรและประเทศในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค)

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน น่าจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยการวิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษานั้น อยู่ที่ 400 ตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังต่อไปนี้

2.1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) แบ่งเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค)

2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ในการปรับปรุงบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดกิจกรรม หรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ให้ดีขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ลักษณะการทำงานของบุคคล รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่จะทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่ดี ทำให้บุคคลนั้นมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ (Walton, 1973, pp. 12-16, อ้างถึงใน ภรณ์ทิพย์ ตระกระจ่าง, 2561, น. 15-17)

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประ โยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (sate and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ หาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และมีส่วนช่วยในการทำงานทุกขั้นตอน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. ลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจากการทำงาน จากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะในองค์กร มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การยึดธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการงานโดยส่วนร่วม หมายถึง การแบ่งให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคม

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ได้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และได้รับอย่างเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งต้องได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ เหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวนขณะทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานต้องมีความปลอดภัย และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย เช่น การจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ มีความทันสมัยของเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย รวมถึง มีสถานที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานทั้งในและนอกหน่วยงาน และโอกาสในการศึกษาต่ออย่างเหมาะสม รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมทั้งการมีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญและมีความเสี่ยง

ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน ได้รับความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม ซึ่งมีกรอบตำแหน่งพร้อมที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวขึ้นไปตามลำดับ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค การที่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีความมั่นคง ก้าวหน้า ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว

ด้านที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า การมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การทำงานที่มีความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่น ๆ ในองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่ามีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการแบ่งกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก

ด้านที่ 6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การได้ว่า ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางองค์การกำหนดไว้ มีการส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัวและสังคม

ด้านที่ 8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรได้ว่า ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญต่องานบริการ รวมทั้งองค์กรได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองว่าได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพพจน์ที่ดีในสายตาประชาชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ทางผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) เป็นจำนวนที่แน่นอน จึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ Yamane (1973) โดยที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยผลจากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษา จำนวน 400 ตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเอามาวิเคราะห์สถิติ เพื่อตอบข้อสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ที่ใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และในส่วนแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) แบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 41 ข้อ เป็นลักษณะคำถามที่มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ โดยเป็นการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ท่านคิดว่า ท่านมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดดีที่สุด และมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) แบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

3.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีเพศ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ภรณ์ทิพย์ ตระกระจ่าง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความเห็นว่า รายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานได้จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ทันสมัย เพียงพอ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ วิทูรากร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับมาตรฐานสากล มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย สะดวกและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการไปศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง และสามารถก้าวหน้าในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า โดยมีการกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่งงาน เพื่อไปสู่วิทยฐานะที่ความก้าวหน้าขึ้น อาทิเช่น การขอหรือเลื่อนวิทยฐานะ การเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ และการฝึกอบรมการดูงาน และการปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ เป็นต้น

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ที่ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของสังคม หมายถึง การทำงานที่มีการช่วยเหลือ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการแบ่งกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา หัดขุนทด (2557) ที่ได้กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง นโยบาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย พนักงานมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และมีการเคารพสิทธิ์ซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน มีภาระงานที่เหมาะสม มีเวลาให้กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ทิพย์ ตระกระจ่าง (2561) ที่ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานใช้ชีวิตของตนเองให้สมดุลกับงาน ครอบครัว และสังคม คือ พนักงานจะไม่เคร่งเครียดอยู่กับงาน สามารถกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน หรือใช้ชีวิตส่วนตัว มีการผ่อนคลายจากภาระความรับผิดชอบจากหน้าที่อย่างเหมาะสม อย่างเพียงพอ มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากรมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ บุคลากรมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว และบุคลากรมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์กรของท่านมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) ที่ได้กล่าวว่า ความภูมิใจในองค์การหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การของตนได้อำนวยประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน มีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการประหยัดพลังงาน หน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และหน่วยงานให้ความร่วมมืออื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีเพศแตกต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ทราบว่าไม่ว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) จะเป็นเพศใด คุณภาพชีวิตในการทำงานก็จะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา หัดขุนทด (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากสภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษการทางพิเศษแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ตลอดจนลักษณะงานที่ทำไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) เนื่องจากการรับรู้ หรือทัศนะคติในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามแต่ละช่วงอายุของบุคคล ส่งผลให้พฤติกรรมการแสดงออกในเรื่องต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จึงแตกต่างกันออกไปด้วย โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา หัดขุนทด (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน

เก็บค่าผ่านทางพิเศษการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนูญในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพที่แตกต่างกันสามารถกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันสามารถกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากตำแหน่งงานที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานที่ยากง่าย และปริมาณงานที่แตกต่างกันไป โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานที่ยังไม่มากพอไม่สามารถบริหารจัดการงานได้ดีเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับระดับผู้อำนวยการขึ้นไป ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ และสิทธิผลประโยชน์ด้านต่าง ๆ เช่น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ สามารถได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านการศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน บำเหน็จบำนาญ ระยะเวลาของการลาที่มากกว่าพนักงานจ้าง

2.6 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันสามารถกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแต่ละช่วงเวลานั้นจะเหมือนกันและแตกต่างกันในช่วงจังหวะชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะประสบมาไม่เหมือนกัน และจะยิ่งเพิ่มพูนมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยนี้ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ตระกระจ่าง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท

ในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.7 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน สามารถกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจาก รายได้จากการทำงานเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจแก่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) เมื่อมีรายได้มากย่อมสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสะดวก ไม่มีความวิตกกังวลต่อการครองชีพ ซึ่งจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ตระกระจ่าง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ องค์กรควรพิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรอิสระอื่น หรือผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน อีกทั้งควรบริหารจัดการเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้ทั่วถึง และเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ตามค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเบิกจ่ายให้ในเวลาที่เหมาะสม

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น มีที่จอดรถที่เพียงพอ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด องค์กรควรจัดที่อำนวยความสะดวกเหล่านี้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ รวมถึงควรจัดพื้นที่สภาพแวดล้อมการทำงานให้ดี อากาศถ่ายเทสะดวก ที่เอื้อต่อการทำงานในส่วนของความเพียงพอของวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่จำเป็น องค์กรควรจัดหางบประมาณและบริหารจัดการภายในองค์กร โดยไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานต้องนำทรัพย์สินส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนผู้ปฏิบัติให้ได้รับทุนในการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด องค์กรควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านการศึกษา อบรม ที่สามารถช่วยหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) มีระดับความคิดเห็นว่า อาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นเป็นอาชีพที่มั่นคง และสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ แต่เกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด องค์กรควรสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน ความสามารถเชิงสมรรถนะ ตามความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม ลดการพิจารณาตามความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ อีกทั้งมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นองค์กรไม่มีการแบ่งกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก และทุกระดับงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ องค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การศึกษาดูงาน กิจกรรมสาธารณประโยชน์ กิจกรรมนันทนาการ ออกกำลังกาย เป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ พบว่า การเคารพในสิทธิส่วนตัวของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด องค์กรควรส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว แต่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อีกทั้งให้ยึดถือระบบคุณธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้มาติดต่อ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ภาระงานที่ได้รับในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด องค์กรหรือหัวหน้างานควรมีการบริหารจัดการเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงกำลังคน ปริมาณงาน และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด อีกทั้งไม่ควรสร้างหรือเพิ่มความวิตกกังวล และความเครียดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน และควรจัดปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคมมากขึ้น เพราะการสื่อสารกับประชาชนจะช่วยให้ประชาชนรับรู้บริบทการทำงานขององค์กร เข้าใจและเป็นมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) พร้อมที่จะเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม หากสามารถจัดสรรเวลาที่เหมาะสมได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคล มิใช่สิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหมดในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมทั้งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

เอกสารอ้างอิง

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**. รายงานการวิจัยรับทุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ธัญญรัตน์ วิทูรากร. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรามาธิบดี**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปวีณา หัดขุนทด. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษการทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ภรณ์ทิพย์ ตระกระจ่าง. (2561). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเภตรา กรุ๊ป จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.** งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2559). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.** วารสารข่าวสารเพื่อการปรับตัวก้าวทันเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, 22(282). (พฤษภาคม 2559)

Walton, R.E. (1973). **"Improving the quality of work life."** Harvard Business Review (May-June): 12-16.