# คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

# Quality of working life of Government office of State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok

พันธ์เมธา ไทยประถม
สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phanmethar Thaipathom
E-mail: 6214155583@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน

**Abstract**

The purpose of this research was to 1) Study the quality of working life of government officials of State Audit Office of Kingdom of Thailand (Bangkok) 2) Compare the quality of the working life of government official of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok by individual classification. The sample groups in this research is government officials of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok a total of 330 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. And Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing were found that government officials of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok with different gander, age, status, level of education and position of work make the overall Quality of the working life is not different. Moreover, differences in monthly income of The Government official of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok has resulted in the overall Quality of the working life is different.

**Keywords:** Quality of working life

**บทนำ**

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 )

สำหรับประเทศไทย “ทรัพยากรบุคคล” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ คนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

องค์กรที่จะสามารถมีบุคลากรภายในที่ทำงานได้อย่างมีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยส่งเสริมหลายด้าน ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ เช่น ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร เป็นต้น โดยคำนึงถึงความสุขในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะเกิดผลดีตามมาทั้งต่อตัวของผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กรก่อให้เกิดนวัฒกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่

ลดความเครียด ความขัดแย้งในองค์การ และที่สำคัญที่สุดคือ ช่วยส่งผลทำให้เกิดความก้าวหน้าและการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภคินี พุ่มพวง, 2562)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายใน เห็นได้จากนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2561-2565) ในเรื่องของนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินที่เกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินรวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกและยกระดับจริยธรรม ศีลธรรมของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการตรวจเงินแผ่นดิน ส่งเสริมและรักษาระบบพิทักษ์คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรมเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความศรัทธาของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลักดันให้มีการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงค่าครองชีพ ความเพียงพอในการดำรงชีพ และภาระความรับผิดชอบ อันจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ เพื่อจูงใจและรักษาเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพและกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร

ดังนั้น ผู้ศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับมีนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2561-2565) ในเรื่องของนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินที่เกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการเสนอแนะปรับปรุงแผนงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

**ขอบเขตงานวิจัย**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตประชากร บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,855 คน

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดย การคำนวณใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 330 คน

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2565

**ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา**

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

**ทบทวนวรรณกรรม**

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน เพื่อเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร เป็นการเสริมคุณค่าของงานที่บุคลากรทำโดยชี้ให้เห็นว่างานที่บุคลากรทำนั้นเป็นงานที่สำคัญ และบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนที่ทำงาน ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้นโดยถือว่าคนเป็นสินทรัพย์ (Asset) อย่างหนึ่งขององค์กรและคนจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

**ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต โดยเป็นความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพดูแลครอบครัว มีสภาพแวดล้อมใน

การทำงานที่ดี การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรวมถึงเรื่องความก้าวหน้าในงาน สังคมในการทำงานดีให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความสมดุลในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ได้ทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

**แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Richard E. Walton, 1973 อ้างใน วฐูสวนานนท์, 2560 อ้างใน สายชล คงทิม, 2562 ศึกษาสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลสภาพสังคมที่มีผลต่อบุคคลและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ด้านดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นรวมถึงการจัดสวัสดิการที่พักอาศัยและสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์การอื่นหรือในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศและอุปกรณ์ ที่มีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานรวมถึงไม่เป็นอันตรายไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย ซึ่งควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียงกลิ่นการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง บุคคลได้รับ โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองโดยส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถส่งผลให้เกิดความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นได้รับการมอบหมายให้ได้รับผิดชอบงานมากขึ้นได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมหรือว่าเรียนรู้งานเพิ่มเพื่อเตรียมความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับหน้าที่ ที่สูงขึ้นมีความมั่นคงในการจ้างงานรวมถึงรายได้ที่ควรได้รับ

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นการรวมเป็นกลุ่มในองค์การที่บุคคลได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาความสามารถ โดยปราศจากการแบ่งแยกหรือการกีดกั้นทางเชื้อชาติศาสนารวมถึงการช่วยเหลือสนับสนุนกันภายในองค์การและมีการปฏิสัมพันธ์กันด้วยความจริงใจ

6. สิทธิในการทำงาน (Constitutionalist) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับความเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังกับบัญชาบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลในชีวิต (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลการแบ่งเวลามีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเองแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่และมีเวลาสำหรับกิจกรรมของตนเองครอบครัวและสังคม

8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การของตนได้ให้ประโยชน์หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานมีความภูมิใจในงานและรับรู้ว่าองค์การของตนเป็นองค์การที่มีชื่อเสียงและ ได้รับการยอมรับจากสังคม

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

พิรัญญา นิลพันธ์,2561 ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกัน

ภคินี พุ่มพวง, 2562 ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) พบ ว่า อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เพศ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559 ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามประเภทบุคลากร ในส่วนของแบบสอบถามใช้แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด โดยผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check list) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 37 ข้อ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเป็นคำถามคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด =5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางควรพิจารณาด้านในอีกบ้างนอกเหนือจากแบบสอบถามข้างต้นเป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ตามเพศ สถานภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

**ผลการวิจัย**

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม การวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของปัจจัยประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ และมีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และค่า S.D. เท่ากับ 0.431 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

**อภิปรายผลการวิจัย**

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรมโดยภาพรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น รักษาพยาบาลที่พัก มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัญญา นิลพันธ์, 2561 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความเห็นว่า สามารถเบิกค่าเล่าเรียนให้แก่บุตร มีเงินทดแทนระหว่างที่หยุดงานเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วย อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่า อุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานของท่านมีความทันสมัยเพียงพอเอื้อ ต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี พุ่มพวง, 2562 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานได้จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ทันสมัย เพียงพอ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton, 1973 ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยภาพรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton, 1973 ได้กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง บุคคลได้รับ โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองโดยส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถส่งผลให้เกิดความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จะทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป เพราะเชื่อมั่นถึงความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณัชฤดี ป้องกันภัย, 2557 ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ด้านความมันคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่ทำมีความมั่นคงและเสี่ยงต่อการถูกปลอดออกจากงานน้อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สอดคล้องกับงานวิจับของ สายชล คงทิม, 2562 ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเห็นว่า คนในองค์กรส่วนใหญ่สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีบรรยากาศในการทำงานมีการปฏิสัมพันธ์กันด้วยความจริงใจได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในทีมอยู่เสมอมีความสุขที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกฝ่ายงานมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรให้เกียรติซึ่งกันและกัน และองค์กรก็มีการส่งเสริมให้ได้มี โอกาสทำกิจกรรม

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียมในเรื่องกฎระเบียบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี พุ่มพวง, 2562 ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน (ส่วนภูมิภาค) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี พุ่มพวง, 2562 ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน (ส่วนภูมิภาค) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน มีภาระงานที่เหมาะสม มีเวลาให้กับครอบครัว

1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยภาพรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์กรของทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ สอดคล้องกับแนวคิด

ของ Richard E. Walton, 1973 ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การของตนได้ให้ประโยชน์หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานมีความภูมิใจในงานและรับรู้ว่าองค์การของตนเป็นองค์การที่มีชื่อเสียงและ ได้รับการยอมรับจากสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี พุ่มพวง, 2562 ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน (ส่วนภูมิภาค) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน มีภาระงานที่เหมาะสม มีเวลาให้กับครอบครัว

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลาการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพร่วมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางที่มีเพศต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำให้ทราบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นส่วนกลางไม่ว่าจะมีเพศใด คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รองศาสตราจารย์ ดร. ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559 ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีเพศต่างกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม, 2562 ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้าราชการที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 บุคลาการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางไม่ว่าจะมีอายุต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ทีมีช่วงอายุต่างกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานต่างกัน ซึ่งมีความเหมาะสมกับประสบการณ์ และความรู้ความสามารถ ทำให้ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่สถานภาพต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางไม่ว่าจะมีสถานภาพใด คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานแยกออกจากกัน ทำให้สถานภาพมีระดับความเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณัชฤดี ป้องกันภัย, 2557 ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดี เจ้านายที่ดี สถานที่ทำงานที่สงบและสะดวกสบาย เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำกัญที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมาย

2.4 บุคลาการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้กำหนดวุฒิการศึกษาที่ตรงกับสายงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานในตำแหน่งของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา และเนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีการการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากร ทั้งการอบรม ทำให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย ได้วิจัยเรื่อง คุณภาชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลาการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางไม่ว่าจะมีตำแหน่งงานใด คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า ทุกตำแหน่งงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญต่อตำแหน่งอื่น เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้ทุกตำแหน่งงานปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณัชฤดี ป้องกันภัย, 2557 ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในกางานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ทุกตำแหน่งในองค์กรมีความสำคัญเท่าเทียมกันหมด ไม่ว่าจะเป็นพนักงานการเงิน วิศวกร พนักงาน นโยบายและแผน ทุกตำแหน่งล้วนแต่มีความสำคัญมากหากขาดตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งไปก็จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2.6 รายได้ต่อเดือน บุคลาการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า รายได้ต่อเดือนของบุคลาการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า เนื่องจากการทำงานภาคเอกชนได้รับรายได้และผลตอบแทนที่สูงกว่าภาครัฐ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางก็เป็นหนึ่งในบุคลากรภาครัฐ การที่ได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนน้อยส่วนทางกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น บุคลากรอาจจะเกิดความลังเลถึงความมั่นคงทางการเงินในอนาคต อาจลังเลตัดสินออกไปทำงานภาคเอกชนหรือทำงานในภาครัฐต่อไป ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจากรายได้ต่อเดือนที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอ ในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถหรือทำงานอดิเรกที่สนใจ ด้านบูรณาการสังคมหรือการทำงานรวมกัน เนื่องจากรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับงบประมาณของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หรือการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ซึ่งงบประมาณที่ใช้จัดกิจกรรมเหล่านี้มาจากการเก็บรวมรวมจากบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสนใจในการแสดงความคิดเห็น หรือสิทธิในการออกเสียงแสดงความคิดเห็น โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา เนื่องมาจากการคาดหวังผลประเมินเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากผู้บังคับบัญชา

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะการนำไปใช้**

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นพื้นฐานเพื่อปรับปรุงและว่างแผนการบริหารงานให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.82 และค่า S.D. เท่ากับ 0.431 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงให้เห็นว่านโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคล การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของสำนักงานาการตรวจเงินแผ่นดิน มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรรักษานโยบายเหล่านี้ไว้พร้อมทั้งหาแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของสำนักงานาการตรวจเงินแผ่นดินมีผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้ แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน เปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยรายได้ต่อเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ารายได้ต่อเดือนต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานต่าง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2561- 2565) ในเรื่องของนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินที่เกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินรวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกและยกระดับจริยธรรม ศีลธรรมของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการตรวจเงินแผ่นดิน ส่งเสริมและรักษาระบบพิทักษ์คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรมเพื่อให้ เกิดความภาคภูมิใจและความศรัทธาของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลักดันให้มีการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงค่าครองชีพ ความเพียงพอในการดำรงชีพ และภาระความรับผิดชอบ อันจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ เพื่อจูงใจและรักษาเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านโยบายการตรวจเงินแผ่น ในด้านการผลักดันให้มีการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงค่าครองชีพ ความเพียงพอในการดำรงชีพ และภาระความรับผิดชอบ ยังดำเนินการไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ระดับความเห็นด้านรายได้ต่อเดือนของบุคคลากรแตกต่างกัน ประกอบกับนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2561-2565) ใกล้ครบวาระ ควรคงนโยบายส่วนนี้ในแผนนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินปีถัดไป

**ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหมดในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

2. เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

**เอกสารอ้างอิง**

สสปท. (2562) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life) สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2565 จาก https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

รณัชฤดี ป้องกันภัย (2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถานบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภคินี พุ่มพวง (2562) คุณภาพชีวิตในการทำงนของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนภูมิภาค). สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศรินญา ปูเต๊ะ (2562) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

สายชล คงทิม (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อรวรา กล้าหาญ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**References**

Walton, R.E. (1973). "Improving the quality of work life." Harvard Business Review

Yamane, Taro. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. 2nd ed. New York: Harper and Row Publication.