

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

**THE WORK LIFE QUALITY OF OFFICERS IN STATE AUDIT OFFICE OF  
THE KINGDOM OF THAILAND IN HEADQUATERS**

นัฐฐา ละอองโชค  
สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

NATTA LAONGCHOK

E-mail: Natta Laongchok051@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการส่งเสริมความเจริญและมั่นคงในชีวิต ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1 – 24 จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82 และเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ส่วนใหญ่ มีอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 116 คน

คิดเป็นร้อยละ 38.67 รองลงมาคือ อายุ 30 – 34 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67, อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67, อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 และอายุ 35 – 39 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 76 รองลงมาคือสมรส จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งในการทำงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 รองลงมา คือ ระดับชำนาญการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16, ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .67 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน (เฉพาะที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) ประสบการณ์ 1 – 5 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33, ประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33, ประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33 และ ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ส่วนใหญ่ มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.67, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการส่งเสริมความเจริญและมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

## ABSTRACT

The objectives of this study was to study the work-life quality of officers in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters, including the reasonable salary and compensation, work-life balance, safely working environment and health, career prospects and job stability, Development of Human Capacities, Social Integration and workplace democracy

Data were collected from three hundred participants who worked as Financial and Procurement Audit Office No. 1-2 4 in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters, The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. 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 were different.

The findings suggested that 1) complete data were obtained from 300 participants who worked as Financial and Procurement Audit Office No. 1-2 4 in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters, divided by 246 females (82%) and 54 males (18%).of Participants Age range from 25 to 29 years old were 116 person (38.67%), Age range from 30-34 years old were 68 person (22.67%), 53 person were under 25 years (17.67%) and 34 person were over 40 years (11.33%) and 29 person were between 35-39 years (9.67%), In terms of marital status, 228 were single (76%) ,66 were married (22%) and 6 were widowed/divorced/separated (2%) About education's degree , 222 person held bachelor's degree (74%), 72 person were postgraduate (24%) and 6 person were undergraduate (2%). The majority of the population's position 235 person were operator (78.33%), 48 person were specialist (16%), and 15 person were Senior specialist (5%), 175 person, had 1- 5 years of work experience (58.33%), 64 person had more than 10 years of work experience (21.33%) and 37 person had 6-10 years of work experience (12.33%), and 24 person had experience less than 1 year (8%) In terms of salary and compensation, 147 person earned 15,000-25,000 Thai baht per month (49%),102 person earned 25,001-35,000 Thai baht per month (34%), 23 person earned 35,001-45,000 Thai baht per month (7.67%), 22 person earned more 45,001-55,000 Thai baht per month (7.33%) and 6 person earned more than 55,001 Thai baht per month (2%)

2) The work-life quality of officers in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters was middle class. Considering to overall such as, work-life balance, Social Integration were at a high level. Workplace democracy, opportunity in improving skills, reasonable salary and compensation, safety environment health quality and opportunity in career path were at a medium level

**Key words:** work-life quality, officers in State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters

## บทนำ

ชีวิตการทำงานนั้น ครอบคลุมประมาณ 1 ใน 3 ของชีวิตทั้งหมดในแต่ละวัน อีกทั้งยังเกี่ยวพันไปถึง การกำหนดรูปแบบวิถีชีวิตในด้านอื่น ๆ ทั้งในแง่การเดินทาง การเลือกที่พักอาศัย การพักผ่อน ไปจนถึงการดูแล ครอบครัวยุคใหม่ด้วยเหตุนี้ เงื่อนไขปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานจึงเป็นตัวสะท้อน "สุขภาวะ" ของคนไทยได้ ในระดับหนึ่ง

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้ คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มี คุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนอง ความต้องการด้านต่างๆ เช่น สนองความต้องการทางวัตถุ สนองความต้องการการนับถือตนเอง สนองความต้องการ การมีกิจกรรม เป็นต้น

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีชื่อย่อว่า สตง. เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ ทำหน้าที่หลัก คือ รับผิดชอบงานธุรการของ คตง. (ม.39(1)) ตรวจสอบการเงินแผ่นดิน (ม.39(2)) ได้แก่ ตรวจสอบ การรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สิน รวมทั้งตรวจสอบผลการดำเนินงาน ตรวจสอบ รายงานการรับจ่ายเงินประจำปีและงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดิน ตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปี ตรวจสอบการจัดเก็บและการประเมินภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น และตรวจสอบเงินราชการลับ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งงานวิจัยนี้อาจจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยน รูปแบบการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนา ตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และ ส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการส่งเสริมความเจริญและมั่นคงในชีวิต ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1-24 จำนวนทั้งหมด 889 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ วันที่ 23 ตุลาคม 2563) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 300 คน

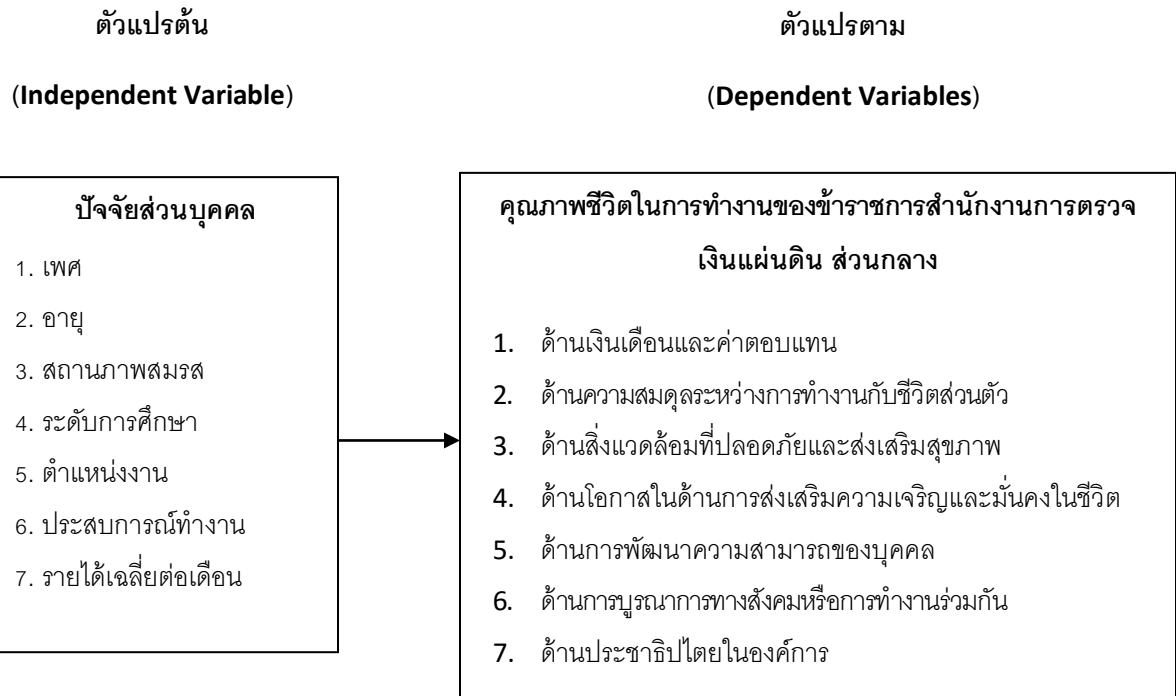
#### ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2563

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

ผลการศึกษจะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร และนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการระบบบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลอีกด้วย

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**



**สมมติฐานของการวิจัย**

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

จันทน์พา วิเศษ โวหาร (2552) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่าเป็นเรื่อง เกี่ยวกับความสุขของผู้ปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมถึงความสอดคล้องของการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยภายในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาทั้งต่อคนงาน ลักษณะงาน และองค์กรนั้น ๆ

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพและลักษณะการทำงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียม ในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละคนอาจไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่แต่ละคนได้กำหนดไว้

### ข้อมูลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจเงินแผ่นดินตามที่ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย และดำเนินการเพื่อให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน บรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนด ไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 และกฎหมายอื่น รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินและผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน การตรวจสอบการเงินของหน่วยรับตรวจ ซึ่งรวมถึงตรวจการจัดเก็บ รายได้ การรับ การใช้จ่าย การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษา และการบริหาร ซึ่งเงินทรัพย์สิน สิทธิ และผลประโยชน์ของหน่วยรับตรวจ

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1 - 24 จำนวนทั้งหมด 889 คน โดยแบ่งตามตำแหน่งในสายงาน ดังนี้ นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 24 คน นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 801 คน วิศวกร จำนวน 40 คน ผู้อำนวยการ จำนวน 24 คน

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

จันทป์พา วิเศษโฆหาร (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์วิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้ พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

เสาวรส กุหาปัญญา (2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า . คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

### **วิธีดำเนินงานวิจัย**

#### **ออกแบบการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ



### **ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1 - 24 จำนวนทั้งหมด 889 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ วันที่ 23 ตุลาคม 2563)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 300 คน ดังนี้

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบให้เลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 27 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การใช้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

**ส่วนที่ 3** สอบถามความเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น โดยในส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งจะตอบหรือไม่ตอบก็ได้

### **การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)**

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

การทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

การทดสอบโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation)

การทดสอบค่าอำนาจจำแนกทำได้โดยการพิจารณาค่าอำนาจการแยกรายข้อนั้น ๆ โดยเกณฑ์ที่กำหนดคือต้องมีค่า 0.30 ขึ้นไป จะสรุปได้ว่าคำถามนั้น ๆ มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 276 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยการสุ่มแบบบังเอิญ ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 300 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
4. ใช้สถิติ t-test ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 ตัวแปร
5. ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี LSD (Least Significant Difference)

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82 และเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 รองลงมาคือ อายุ 30 – 34 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67, อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67, อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 และอายุ 35 – 39 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 76 รองลงมาคือสมรส จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 รองลงมา คือระดับชำนาญการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16, ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 15 คน

คิดเป็นร้อยละ 5 และ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .67 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน (เฉพาะที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) ประสบการณ์ 1 – 5 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33, ประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33, ประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33 และ ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คิดเป็นร้อยละ 8 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.67, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการส่งเสริมความเจริญและมั่นคงในชีวิต ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยภาพรวมมีระดับอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $\bar{X} = 3.65$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการส่งเสริมความเจริญและมั่นคงในชีวิต ( $\bar{X} = 3.34$ ,  $\bar{X} = 3.32$ ,  $\bar{X} = 3.24$ ,  $\bar{X} = 3.11$ ,  $\bar{X} = 2.68$ ,) ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82 มีอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 มีสถานภาพโสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 76 มีระดับ

การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 74 มีตำแหน่งในการทำงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 มีประสบการณ์ในการทำงาน (เฉพาะที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) ประสบการณ์ 1 – 5 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49

### **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง**

โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการส่งเสริมความเจริญและมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

### **อภิปรายผล**

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

#### **1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน**

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลสัมฤทธิ์ของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของ ภัทรชัย มีชั้นช่วง (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า มีระดับของการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

## 2. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาว่างของตนเองสำหรับครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขต กทม. ผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สำนักงานฯ กำหนดวันและเวลาทำงานอย่างเหมาะสม การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากร

## 3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอและมีมาตรฐานและพร้อมใช้งานและสถานที่ทำงานมีมาตรฐานด้านแสงสว่างอุณหภูมิที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของอภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขต กทม. ผลการศึกษา พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความปลอดภัยและเหมาะสม สำนักงานฯ มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ

## 4. ด้านโอกาสการส่งเสริมความเจริญและมั่นคงในชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการส่งเสริมความเจริญและมั่นคงในชีวิต โดยรวมของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขต กทม. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สำนักงานฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้มี การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

### 5. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำท่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นิษัง (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ หจก. ซีบี เพนท์ พบว่า ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล อยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรายวันจะไม่มีโอกาสไปฝึกอบรมภายนอกมากนักแต่พนักงานก็พอใจที่ได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะ และพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

### 6. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านขอร้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ในการจัดสรรงานและการเกื้อกูลกัน

### 7. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่านต้องฟังเสียงข้างมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรในสำนักงานฯ เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้ร่วมงาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ก้าวท่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง เช่น ด้านแผนกหรือส่วนงานรับผิดชอบ
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนภูมิภาค หรือตำแหน่งงานอื่น เพื่อให้ได้ความแตกต่างด้านความคิด ค่านิยม และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น

### บรรณานุกรม

- จันทน์พา วิเศษโฆหาร .(2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จันทชัย มีชั้นช่วง. ( 2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน , มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.งานวิจัย, วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เสาวรส คูหาปัญญา (2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2563). เกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.audit.go.th/th/home>
- อภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.