

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 -15

นางสาวพิมพ์ชนะ วัตรจิกฤต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15 โดยเก็บข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15 จำนวน 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบแบบ T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรที่มี 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบแบบ One - Way Anova เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่บุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15 ที่มีเพศ และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15 ได้แก่ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this research were to describe the relevance of quality of working life and the operational efficiency, to describe the influences of quality of working life affecting to the operational efficiency and to determine the levels of quality of working life for the members of staff in the Office of the Auditor General of Thailand Region 13 – 15. This was survey research conducted for collection of data from a sample of 397 members of staff in the Office of the Auditor General of Thailand Region 13 – 15 by using questionnaires as a tool for data collection and use statistics for data analysis comprise the frequency, percentage, average and the standard deviation. For the hypothesis test, the T – Test was used for evaluate the difference average of the population in 2 groups, the One – way Anova was used for evaluate the difference of average of the population which was more than 2 groups. If there were any difference, the comparison by using LSD method and Multiple regression analysis will be used for further testing.

The results of this research indicated that the opinion levels for the quality of working life were in the high level. And for the part of the component of the quality of working life, the highest average was social integration and growth and security respectively. While the lowest average was the total life space. And the result of the hypothesis testing found that the members staff in the Office of the Auditor General of Thailand Region 13 – 15 in the different part of age, education, monthly salary and working experience (number of year) will affecting to the difference operational efficiency. While the sample population in the different part of gender and marital status will affecting to the similar operational efficiency. And the factors affecting to the quality of working life for the sample population were part of total life space and social relevance.

Keywords : Quality of working life, operational efficiency and members of staff.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ สามารถกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นสิ่งที่มนุษย์พึงกระทำมากกว่าสิ่งใด ๆ มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดต่อไปได้ และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งมนุษย์ในวัยทำงานถือเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรในประเทศไทย และเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น องค์กรภาครัฐและเอกชนจึงควรให้ความสำคัญไม่เพียงในด้านการพัฒนาศักยภาพแต่ยังรวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย

ในปัจจุบันผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วนั้น จะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น และยังส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการทำงานในปัจจุบัน ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้านสภาวะแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15
3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15

สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15

สมมติฐานที่ 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15

สมมติฐานที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการทำการศึกษางานวิจัย คือ เมษายน - มิถุนายน พ.ศ. 2565

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551, หน้า 4) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงาน ในสถานประกอบการของคนทำงาน เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ มีวันหยุดงาน และการได้รับสวัสดิการครบถ้วนถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

ดาลัด จันทรเสนา (2550, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลแต่ละคนที่มีความต้องการแตกต่างกันไป และมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก

Richard E. Walton (อ้างถึงใน ธนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร, 2555, หน้า 11-15) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่อง สังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ สามารถแบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในปัจจุบัน และต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานอยู่ในบรรยากาศหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมกับร่างกายและจิตใจ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานแล้วนั้นจะส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจที่ดี กล่าวคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงมากจนเกินไปหรือไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกถึงความปลอดภัย รู้สึกถึงความสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานด้วย

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นควรจะเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะและพัฒนาทักษะความรู้ของบุคคลอย่างแท้จริง รวมทั้งมีโอกาสดำเนินงานที่ตนเองยอมรับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) กล่าวคือ นอกจากการทำงานนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ควรจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในสายอาชีพ ทั้งนี้ควรมีหลักเกณฑ์หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น รวมถึงการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

5. ลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและร่วมมือกันทำงานได้ด้วยดี และงานนั้นควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมในการพิจารณาการให้ผลตอบแทน รางวัลและผลประโยชน์ รวมถึงมีโอกาสดังกล่าวที่แต่ละบุคคลนั้นจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย หรือมีเสรีภาพทางการคิดและการพูด และมีความเสมอภาคในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) กล่าวคือ สมดุลของชีวิตในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรหรือนอกเวลาทำงานได้อย่างสมดุล กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสรรหรือกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียด และการทำงานจนไม่มีเวลาผ่อนคลายหรือสันทนาการ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานควรได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กล่าวคือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมถือเป็นเรื่องที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การบริจาคเงินช่วยเหลือภัยพิบัติหรือมูลนิธิ การสร้างโรงเรียนในพื้นที่ชนบท หรือการเป็นอาสาสมัครในด้านต่าง ๆ การจำกัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม เป็นต้น

แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 210) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น ด้านส่วนบุคคล หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความทุ่มเทในงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานได้เสร็จทันตามเวลา และจำนวนที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนดงานมีความถูกต้อง รวมถึงไม่มีข้อผิดพลาด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกกาญจน์ ชวดสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหงในภาพรวม และในทุก ๆ ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรกคือ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันคอมพิวเตอร์

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จากการทดสอบตามสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดีที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ถือว่าบุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนเงินเดือน แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละครั้ง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมรับฟังความเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน
7. ด้านความสมดุลของชีวิตอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานด้านการประหยัดพลังงานและด้านอื่น ๆ

และผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อรวรรณ กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาตามการทดสอบตามสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการสรุปผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15 จำนวน 397 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ จำนวน 199 คน ทั้งนี้ ได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติม ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 210 คน

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างตามหลักการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะมีโอกาสถูกเลือกไม่เท่ากัน จากนั้นเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับงานวิจัย คือ การสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มย่อยแยกเป็นพื้นที่ต่างๆ

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากผลงานการวิจัยต่าง ๆ รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา และอายุงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Ration Scale) และมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scales)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

การสรุปและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอข้อมูลด้วยตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย T-Test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรที่มี 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย One - Way Anova ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 82.40 ส่วนมากมีช่วงอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 98.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และส่วนมากมีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.677) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ โดยสามารถสรุปแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.776) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.643) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมภายใน เป็นระเบียบ ไม่แออัด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ใช้อำนวยต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีสิ่งป้องกันภัย เช่น ถังดับเพลิง บันไดหนีไฟ พร้อมใช้งาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยและเพียงพอต่อการใช้งาน ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.684) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ และมีความรับผิดชอบมากขึ้น รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการปฏิบัติงาน ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.701) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน องค์กรเปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.647) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ รองลงมาคือ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถเข้าพบหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อขอคำปรึกษาได้ ตามลำดับ

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.629) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงาน (Job Description) ที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน รองลงมาคือ สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และบุคลากรในองค์กรยอมรับในเสียงข้างมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรเคารพในสิทธิส่วนตัวของกันและกัน ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.710) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรให้สิทธิในการกำหนดวันลาพัก หรือลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ มีเวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย และจัดสรรเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรก โดยไม่ต้องนังานกลับไปทำที่บ้าน ตามลำดับ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.627) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ รองลงมาคือมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม องค์กรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการช่วยเหลือทางสังคม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.632) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ คิดว่าปริมาณงานที่ทำได้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเวลาและเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่บุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ที่มีเพศและสถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 - 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 และเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ได้แก่ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางระดับที่สถิติ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 มีนโยบายการจัดสรรมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม จึงเป็นเหตุให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรุรธา กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความสมดุลของชีวิตอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานด้านการประหยัดพลังงานและด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ลักษณะงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับความสามารถ จึงทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 - 15 เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง จึงทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณา กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกาญจน์ ชวดสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 อาจพิจารณาถึงเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันเศรษฐกิจโลกผันผวนส่งผลให้อัตราค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยมีค่าใช้จ่าย
2. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
3. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ควรสร้างความท้าทาย และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
4. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 อาจพิจารณาถึงบุคลากรที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งในทุกตำแหน่งงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าพบหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อขอคำปรึกษาได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน
6. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ควรมีแนวทางในการทำงานที่ช่วยลดขั้นตอนการทำงานมากกว่านี้ เพื่อให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรกโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน
7. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรในการช่วยเหลือสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 13 – 15 ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ทราบปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริง เพื่อนำผลจากการศึกษาไปปรับปรุงได้อย่างตรงจุด
2. ผู้วิจัยควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น การรับรู้ภาวะผู้นำ การคงอยู่ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในผู้นำของตนอย่างไร ตัดสินใจปฏิบัติงานในองค์กรเพราะอะไร และผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะอะไร

เอกสารอ้างอิง

- กนกกาญจน์ ชวดสุวรรณ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย. สถาบันคอมพิวเตอร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดลัด จันทรเสนา (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ธนิษฐ์ ใจสะอาดพัฒนพร. (2 5 5 5). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. งานนิพนธ์. รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. ค้นเมื่อ 27 เมษายน 2565, จาก <http://imsear.searo.who.int/handle/123456789/128841>
- อรรวรา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.