

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

นางสาวพันทิwa ชีวะวงศ์

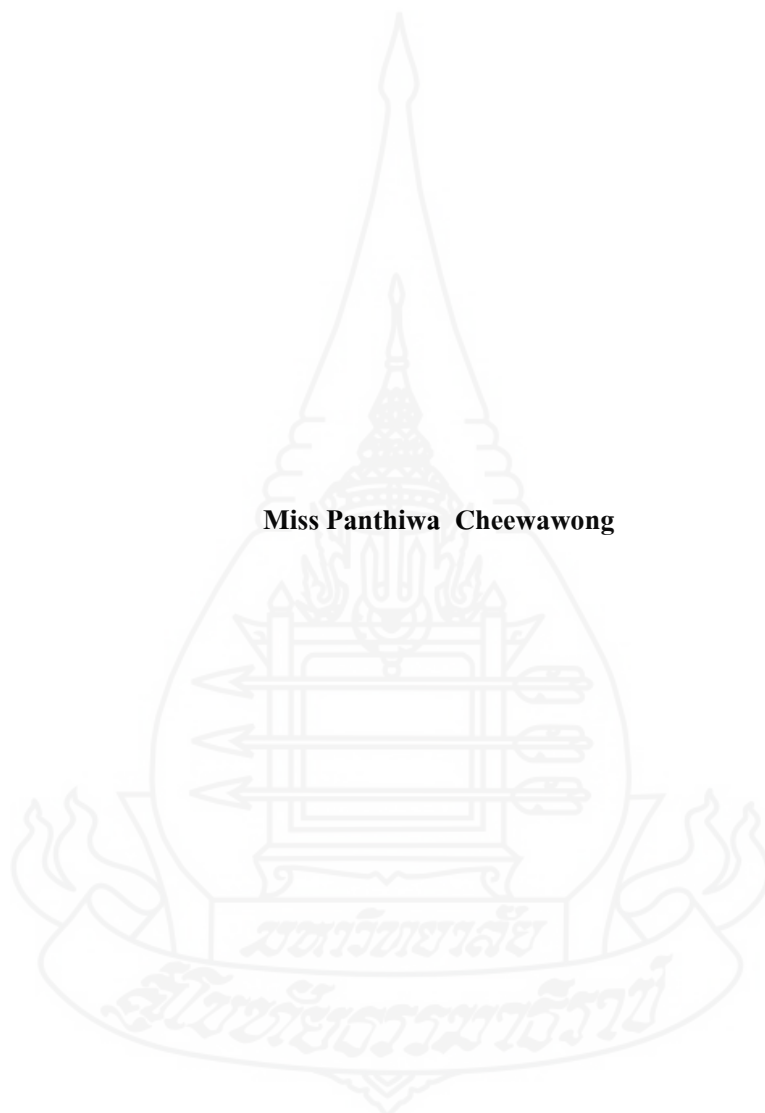


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

Quality of Working Life of Official At Office of the Auditor General of Thailand

Miss Panthiwa Cheewawong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ชื่อและนามสกุล นางสาวพันทิวา ชีวะวงศ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาคั่นคว้ออิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระ

กึ่งพร ท

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

ดร. รชพร

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)

ศร.ศร.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ผู้ศึกษา นางสาวพันทิวา ชีวะวงศ์ **รหัสนักศึกษา** 2583000514 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งหมด จำนวน 2,883 คน คำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยเก็บตัวอย่างข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในระดับชำนาญการและปฏิบัติการ ได้จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2) ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะ ควรมีการพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างเหมาะสมให้เกิดความสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และมีการจัดสรรเครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Independent Study title: Quality of Working Life of Official At Office of the Auditor General of Thailand

Author: Miss Panthiwa Cheewawong; **ID:** 2583000514;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

Academic year: 2016

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study level of working life quality of official at Office of the Auditor General of Thailand; (2) to compare working life quality of official at Office of the Auditor General of Thailand classified by personal factors; and (3) to recommend approaches in developing quality of official working at Office of the Auditor General of Thailand.

This study was a survey research. Population was the Office of the Auditor General of Thailand which are 2,883 official working in provincial. And 352 people are sample obtained by Taro Yamane. Samples of are 363 Government Officials in Professional and Practitioner Level by using Simple sampling method. Online questionnaire is used as a tool. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-Test, F-Test, one-way analysis of variance, Scheffe's test.

The results revealed that: (1) an overview of quality of working life of official at Office of the Auditor General was at medium level. Considered each aspect, it was found that Pride in a socially valuable organization was at the highest level, followed by Management Features, and The balance between work and personal life was least average; (2) official at Office of the Auditor General who were different in personal factors such as gender, age, marital status, educational background, salary and position would be different in quality of working life at statistical significance level of 0.05. Personnel who has different in working period, would not be different in quality of working life; and (3) Recommendations were to consider appropriate amount of work to balance with daily life and also organize sufficient office supplies to process the task.

Keywords: Quality of Working Life, Office of the Auditor General

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขเนื้อหาข้อบกพร่อง รวมถึงแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษารั้งนี้ขอขอบพระคุณ คุณพิศิษฐ์ ลีลาวิชโรภาส ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และขอขอบคุณข้าราชการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเอื้อเฟื้อเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่คอยให้กำลังใจและแรงผลักดันในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มาโดยตลอด ดังนั้น คุณประโยชน์ของการศึกษารั้งนี้จึงขอมอบแต่ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้อื่นต่อไป

พันทิwa ชีวะวงศ์

สิงหาคม 2560

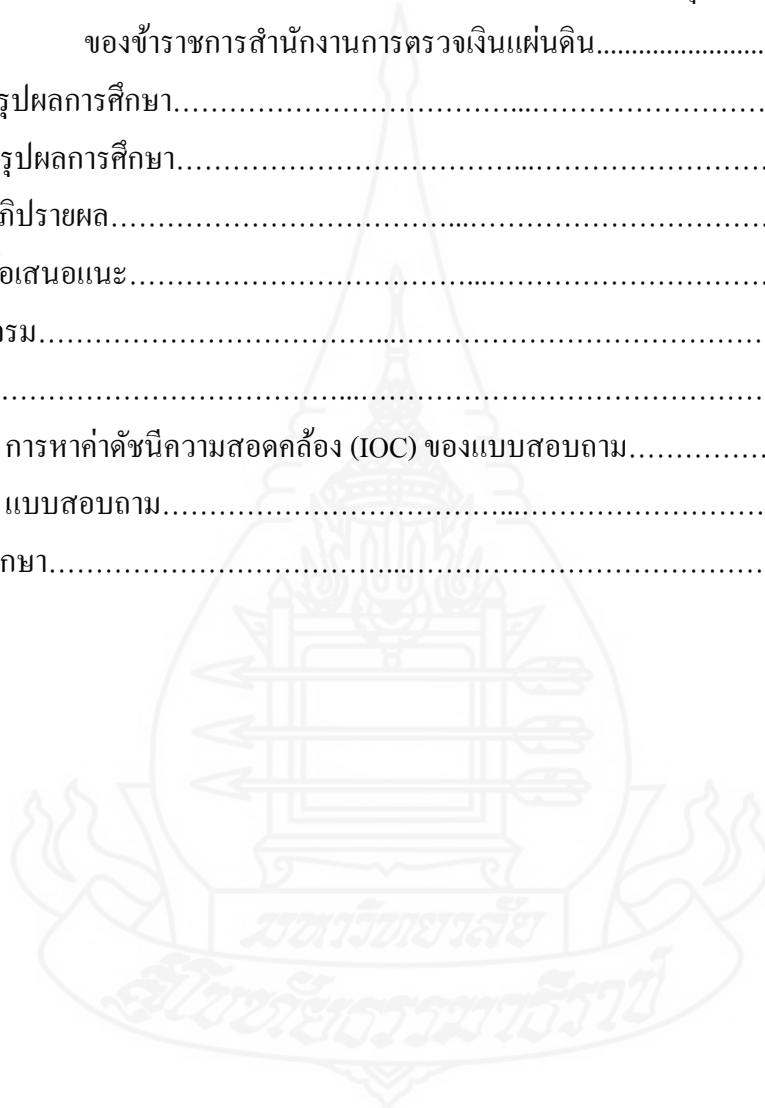
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคล	
ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	33
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	
การทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	35

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	45
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	61
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา.....	63
สรุปผลการศึกษา.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	73
ก การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	74
ข แบบสอบถาม.....	82
ประวัติผู้ศึกษา.....	89



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....33

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวม.....36

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม.....37

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....38

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ
ของตนเอง.....39

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....40

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน.....41

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านลักษณะการบริหาร.....42

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว.....43

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม.....44

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ.....45

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....47

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
ที่เพียงพอเป็นธรรม จำแนกตามอายุ.....49

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	49
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ.....	50
ตารางที่ 4.16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	50
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้าน โอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	52
ตารางที่ 4.18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.20	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	56
ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	58
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	59
ตารางที่ 4.23	แสดงจำนวน ร้อยละของประเด็นข้อเสนอแนะ ของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	61

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 3
ภาพที่ 2.1	แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน พ.ศ. 2558.....23



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ตามหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล ยึดคนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสภาวะที่ดี และพัฒนาคนให้มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 กำหนดว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถในหน้าที่การงาน ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม (สิริรัตน์ เนาวนัต , 2556) บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความรู้สึกว่าตัวเองมีความผูกพันกับงาน มองว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ตัวบ่งชี้ก็คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร (เบญจมาศ พรหมมา , 2557)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ หน่วยงานของรัฐบาล เป็นองค์กรตรวจสอบอิสระ และเป็นกลาง ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการเงินแผ่นดิน การรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สิน รวมทั้งตรวจสอบผลการดำเนินงาน ตรวจสอบรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีและงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดิน ฯลฯ เพื่อให้การกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของแผ่นดินมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลสูงสุด รวมถึงระงับ ชัยยั้งและป้องปรามความเสียหาย ที่อาจจะเกิดขึ้นกับเงินงบประมาณแผ่นดิน ได้อย่างทันเวลาและทันกาล

ในฐานะผู้ศึกษาเป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ภารกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่แล้วเป็นการตรวจสอบเพื่อให้การกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของแผ่นดินมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ แต่ในภารกิจนั้นมีสิ่งหนึ่งที่หลายท่านได้มองข้ามไปคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและไม่ได้จำกัดแค่ในเวลาราชการเท่านั้น และในบางพื้นที่ประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง เป็นเหตุให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง ทั้งการตรวจสอบที่เข้มข้น อาจทำให้บุคคลเกิดความเครียด ความกังวล สิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและครอบครัวได้ ดังนั้น ควรสร้างบรรยากาศของความพอใจ เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (สุพินดา คิวานนท์, 2545 : 1 อ้างถึงใน พสนันต์ ปานเทศ , 2553)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคลขององค์กร และสามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้ตรงตามความต้องการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อันจะส่งผลให้ข้าราชการฯ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น และทุ่มเทปฏิบัติงานตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ

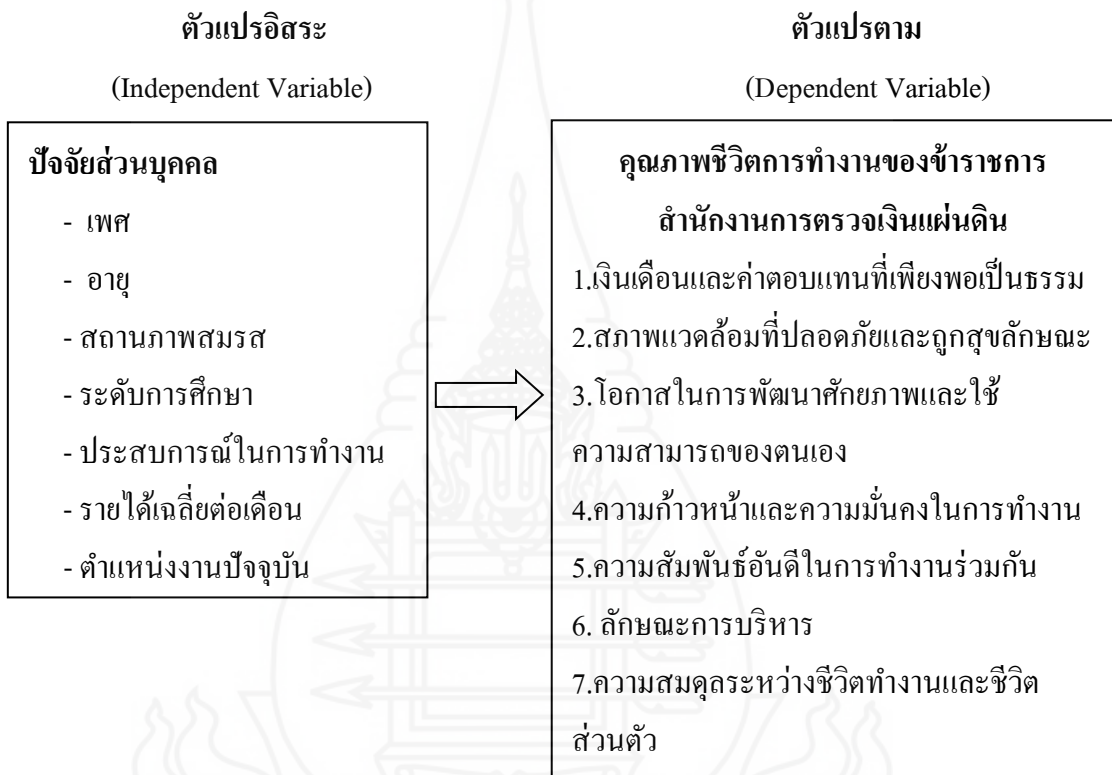
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน” ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เพื่อ

- 2.1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- 2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ศึกษาได้อาศัยกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของริชาร์ด อี วอร์ตัน (Richard E. Walton 1975:91-104 อ้างถึงใน สิริรัตน์ เนาวนัต, 2556:3) ดังกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก

4.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งหมด จำนวน 2,883 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างถึงใน พัทสนันต์ ปานเทศ, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	e	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ระหว่างประมาณการกับค่าจริงกำหนดให้เท่ากับ .05

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{2,883}{1 + 2,883 (.05)^2}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = 351.26 คน หรือ 352 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยเก็บตัวอย่างข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในระดับชำนาญการและปฏิบัติการได้จำนวน 363 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่

- 1) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 5) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
- 6) ลักษณะการบริหาร

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

8) ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในส่วนภูมิภาค

5.4 ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กรกฎาคม 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 138 วัน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวม ที่ทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน สภาพะการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

6.1.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรมชาติ หมายถึง เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและเป็นธรรมชาติ

6.1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและจิตใจของบุคลากร มีพื้นที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6.1.3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเอง เช่น มีการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และมีแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วเข้าถึงได้ง่าย เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน และมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

6.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

6.1.5 ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานเป็นทีม สามัคคีปรองดองกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ขอมรับฟังความคิดเห็น ให้ความร่วมมือร่วมใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6.1.6 **ลักษณะการบริหาร** หมายถึง ความมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เคารพในการตัดสินใจและการแสดงความคิดเห็น และให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

6.1.7 **ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่ใช่อุปสรรคกับชีวิตและครอบครัว

6.1.8 **ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการช่วยเหลือสังคม และภูมิใจต่อหน่วยงานของตนเองที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคม

6.2 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน

6.4 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หมายถึง หน่วยงานของรัฐบาล เป็นองค์กรตรวจสอบอิสระและเป็นกลาง ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการเงินแผ่นดิน การรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สิน รวมทั้งตรวจสอบผลการดำเนินงาน ตรวจสอบรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีและงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดิน ฯลฯ เพื่อให้การกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของแผ่นดินมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงระงับ ชัยยับยั้งและป้องปรามความเสียหาย ที่อาจจะเกิดขึ้นกับเงินงบประมาณแผ่นดินได้อย่างทันเวลาและทันกาล

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการลดสาเหตุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

7.2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคลขององค์กร และสามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้ตรงตามความต้องการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้ ริชาร์ด อี วอร์ตัน (Richard E. Walton 1975:91-104 อ้างถึงใน สิริรัตน์ เนาวนันต์, 2556: 3) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นธรรมชาติ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน มีโอกาสใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากร เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกทำทนายในงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ยึดกฎหมายเป็นหลัก ให้ความสำคัญแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีบทบาทของการทำงานอย่างสมดุล โดยองค์กรควรหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงบุคลากรในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กาญจนา แดงมาดี (2545: 30) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ตามมิติของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้านต่างๆ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

5. การบูรณาการทางสังคม 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

งามจิต แต่สุวรรณ (2550: 16) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น การพัฒนา การมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ทำให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี รู้สึกมีความสุข ซึ่งเน้นที่สภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การลดปัญหาทางกายภาพที่เกิดจากการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

เบญจมาศ พรหมมา (2557: 8) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุข สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

ประภาพร บุญเพิ่ม (2555: 12) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นระดับของความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและงานที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความสุขทำให้ตั้งใจทำงาน ทำให้เกิดผลงานที่ดีและมีคุณภาพ

พัสพันธ์ ปานเทศ (2553: 10) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

สิริรัตน์ เนาวนัค (2556: 10) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีสุขอนามัยที่ดี ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมและสังคมได้ดี มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถในหน้าที่การงาน ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551: 8) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของแต่ละบุคคลในการทำงาน เกิดจากการรับรู้ การยอมรับว่าลักษณะงานจะส่งผลให้เกิดการดำรงชีวิตที่ดี มีสุขภาพร่างกาย จิตใจ และมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามการยอมรับของสังคม

อัครเดช สียา (2555: 9) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เกิดผลดีต่อตนเอง ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และทำให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุขและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

Harri (1995 ประภาพร บุญเพิ่ม, 2555) อธิบายถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1.) ด้านความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน 2.) ด้านการสนับสนุนในที่ทำงาน 3.) ด้านภาระงานที่เหมาะสม 4.) ด้านบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 5.) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี 6.) ด้านความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน และ 7.) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Mondy and Noe (1996 อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาดี, 2545) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองจากการทำงานนั่นเอง

Shackman (2005 อ้างถึงใน สิริรัตน์ เนาวนัด, 2556) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ได้รับเกียรติ และการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกถูกรักโดยคนอื่น ไม่มีความกลัว หรือความวิตกกังวล และเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับ ความพอใจของแต่ละบุคคล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการทางสังคม ในระดับจุลภาค และมหภาค

William B. and Kieth Davis (อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาดี, 2545) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ร่วมมือกันทำงานอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และวิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของบุคลากร สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การสร้าง ผลิตผลขององค์กรตามที่ต้องการ

จากความหมายที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในสภาพการทำงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของบุคลากร อันจะทำให้มีชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวความคิดความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ ริชาร์ด อี วอร์ตัน (Richard E. Walton) เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา

1.2 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ แจ็คสัน (Susan E. Jackson, 2000 : 13 อ้างใน สิริรัตน์ เนาวนัต, 2556: 10) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทําหาความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน

คาสต์ และ โรเซนวิว (Kast and Rosenzweig อ้างถึงใน เบญจมาศ พรหมมา, 2557: 13) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับ เกณฑ์การชี้วัดทางสังคมที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลต้องมียังประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. ศาสนาและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ มาสโลว์ เป็นกลุ่มทฤษฎีความพึงพอใจของ นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ใน ค.ศ. 1943 โดยศึกษาความต้องการของมนุษย์หรือปัจจัยภายใน ที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และทำความเข้าใจกับความต้องการที่แตกต่างกันของมนุษย์ และเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

- “1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
 2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนถึงระดับสูงสุด
 3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
 4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้”
 (คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์, 2557, น. 7-13)

ลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow, 2000 : 128 อ้างถึงใน พัทสนันต์ ปานเทศ, 2553:16) ประกอบด้วยความต้องการ 5 ชั้น จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความสะอาดสบาย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety of Security Needs) หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจางาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน
4. ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ และความต้องการได้รับการยกย่อง สรรเสริญ
5. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self - actualization Needs) หมายถึง ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดั่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง

วอร์ตัน (Walton อ้างถึงใน เบลญมาศ พรหมมา, 2557: 14-16) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการเจริญเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน โดยสรุปว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ต้องมีเกณฑ์ ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life แบ่งออกเป็น 8 ประการ เป็นเกณฑ์ ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนอง โดยความต้องการนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด และนอกจากนั้นบุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ชี้ให้เห็นว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานของผู้อื่นที่มีลักษณะแบบเดียวกัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและมีความปลอดภัย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ บุคคลได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีการทำงานที่ขยายความสามารถของตนเอง มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกณฑ์การพิจารณาคือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะและพัฒนาตัวเอง เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงานตามความรู้และทักษะที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และได้รับความร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล มีอิสระในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น มีสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงสิทธิที่บุคลากรควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาทและการแบ่งเวลา เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ให้กับชีวิตครอบครัว รวมถึงการพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชีวิตในการทำงานที่สำคัญ มี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก

2. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2.1 ความเป็นมา

การตรวจเงินแผ่นดินในประเทศไทย เริ่มต้นในสมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงสมัยรัชการที่ 6 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกรมตรวจเงินแผ่นดินขึ้นในสังกัดกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2458 โดยมีนายอิพลอริโอ เป็นอธิบดีกรมตรวจเงินแผ่นดินคนแรก ในสมัยรัชกาลที่ 7 มีการรวมกรมตรวจเงินแผ่นดินเข้ากับกรมบัญชีกลาง ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข พ.ศ. 2475 มีประกาศโอนกรมตรวจเงินแผ่นดินไปขึ้นต่อคณะกรรมการราษฎร

ในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลตราพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2476 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินขึ้นแทนกรมตรวจเงินแผ่นดินเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2476 มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยหลวงดำรงอิสรานูวรรต ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็นคนแรก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 มีการปรับปรุงระเบียบการบริหารแผ่นดินใหม่ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 และประกาศใช้พระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2522 โดยมีเนื้อหาเพื่อให้มีการตรวจสอบการรับจ่ายเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเป็นไปโดยถูกต้องและเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสถาบันตรวจเงินแผ่นดิน และเพิ่มอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความประหยัดของการใช้จ่ายเงินงบประมาณและตรวจสอบการจัดเก็บภาษีอากร ให้สอดคล้องกับปัญญาสากลว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน

ปัจจุบันการตรวจเงินแผ่นดินของไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ซึ่งออกตามความในมาตรา 312 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ดังนั้นการตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบันจึงเป็นองค์กรตรวจสอบ อิสระและเป็นกลาง ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยให้เสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี และมีคณะกรรมการวินัยทางงบประมาณและการคลัง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาและกำหนดโทษปรับทางปกครองเบื้องต้น แก่เจ้าหน้าที่หรือ พนักงานของหน่วยรับตรวจที่ฝ่าฝืนมาตรการเกี่ยวกับการควบคุมการเงินของรัฐ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วม ดังนี้

2.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรธรรมาภิบาลชั้นนำด้านการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ”

2.3 พันธกิจ (Mission)

2.3.1 พัฒนาระบบและกลไกการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นมาตรฐานสากล และเสริมสร้างวินัยทางงบประมาณและการคลัง ปรากฏผลงานที่น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชนและนานาชาติ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ

2.3.2 ส่งเสริมและผลักดันให้ทุกภาคส่วนตระหนักและมีส่วนร่วมในการดูแลการใช้จ่ายเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร โดยยึดหลักคุณธรรม นิติธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า เพื่อนำไปสู่องค์กรธรรมาภิบาล

2.3.4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และส่งเสริมการจัดการความรู้ด้านการตรวจเงินแผ่นดินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.4 ค่านิยมร่วม (Core Value)

สัตย์ซื่อ มืออาชีพ รับผิดชอบ

2.5 ภารกิจ อำนาจหน้าที่

2.5.1 คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางนโยบาย การตรวจเงินแผ่นดิน การกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาในเรื่องวินัยทางงบประมาณและการคลัง การให้คำปรึกษาและคำแนะนำ การเสนอแนะให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน การกำหนดโทษปรับทางปกครอง การพิจารณาวินิจฉัยความผิดวินัยทางงบประมาณและการคลัง ในฐานะที่เป็นองค์กรสูงสุด และการดำเนินการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ

2.5.2 ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน (ผตง.) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน ที่เป็นอิสระและเป็นกลาง รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีรองผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกให้ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้แทน

2.5.3. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ ตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรม ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไป งานธุรการของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และตรวจสอบการเงินแผ่นดิน

2.5.4. อำนาจหน้าที่การตรวจสอบตามกฎหมาย

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการเงินแผ่นดิน ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 มาตรา 39 โดยสรุปดังนี้

1) ตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของหน่วยรับตรวจ หรืออยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ และแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และอาจตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายทรัพย์สินอื่น หรือการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน หุน หรือโครงการของหน่วยรับตรวจ

และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัดได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่

2) ตรวจสอบบัญชีและรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณ และงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ

3) ตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปี

4) ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งาน โครงการ ที่จะเกิดผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณ

5) ตรวจสอบการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจ

2.6 ลักษณะงานตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตามรายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มีดังนี้

2.6.1 การตรวจสอบการเงิน ภารกิจในการตรวจสอบการเงินแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) การตรวจสอบการเงินทั่วไป เป็นการตรวจสอบบัญชีเพื่อแสดงความเห็นว่าการรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่

2) การตรวจสอบงบการเงิน เป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงความเห็นว่าการรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ พร้อมแสดงความเห็นต่องบการเงิน สำหรับการตรวจสอบรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐแสดงความเห็นตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปด้วย

2.6.2 การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงความเห็นว่าการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมาย และมีผลคุ้มค่าหรือไม่ โดยให้ความสำคัญกับการจัดซื้อจัดจ้าง โครงการที่มีความเสี่ยงสูง โครงการที่เป็นที่สนใจของสาธารณชน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างหรือผู้ขาย การกำหนดราคากลาง การเพิ่มหรือลดค่างานก่อสร้างตามสัญญาแบบปรับราคาได้ (ค่า K) การจัดหาโดยวิธีพิเศษ ระบบจัดหาโดย E-Auction และตรวจสอบการใช้ประโยชน์ภายหลังการจัดซื้อจัดจ้าง

2.6.3 การตรวจสอบสืบสวน เป็นการตรวจสอบในลักษณะการแสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการทุจริตหรือปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ข้อมูลจากการตรวจสอบลักษณะอื่น หรือจากการร้องเรียน บัตรสนเท่ห์ และข่าวสารจากสื่อมวลชน โดยให้ความสำคัญเรื่องทุจริตเชิงนโยบายและการทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่เป็นลำดับแรกในการตรวจสอบ และเรื่องอื่นจัดลำดับ

ความสำคัญตามข้อบังคับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการตรวจสอบสืบสวน พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงและรายละเอียดแห่งการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น แจ้งผลการตรวจสอบไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

2.6.4 การตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจในการดำเนินงานตามแผนงาน งาน โครงการ และ/หรือ แผนยุทธศาสตร์ เพื่อแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ วิธีการ หรือแนวทาง เพื่อพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่อง โดยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเรื่อง/โครงการตามนโยบายที่สำคัญ รวมทั้งโครงการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2.6.5 การตรวจสอบเชิงป้องกัน เป็นการตรวจสอบในลักษณะที่เป็นการป้องกันหรือหยุดยั้ง การกระทำที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหาย ความสูญเปล่า หรือความไม่คุ้มค่าในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน หรือการทุจริต ประพฤติมิชอบ ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

2.6.6 การตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ เป็นการตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ ตรวจสอบการประเมินภาษีอากร การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นที่หน่วยรับตรวจจัดเก็บด้วย

2.6.7 การตรวจสอบเงินอุดหนุน เป็นการตรวจสอบการรับจ่ายและการใช้เงินอุดหนุนหรือเงินหรือทรัพย์สินลงทุนเป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

2.7 การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแบ่งส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2555 ให้ส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีดังต่อไปนี้

2.7.1 สำนักอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ งานเลขานุการและงานธุรการ งานการประชุมของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน คณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินแต่งตั้งและผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2.7.2 สำนักบริหารงานกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับราชการทั่วไปของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด รวมถึงงานสารบรรณ งานอำนวยการและประสานราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2.7.3 สำนักวินัยทางการเงินและการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานรับเรื่องความผิดทางการเงินและการคลัง การสอบสวน สรุปลำนวน การทำความเข้าใจ การสนับสนุนงาน

ใต้สวน การพิจารณาและกำหนดโทษปรับทางปกครองเบื้องต้นของคณะกรรมการวินัยทางการเงินและการคลัง การบังคับโทษปรับทางปกครองตามคำวินิจฉัยและติดตามผลการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ งานการประชุม รวมทั้งเผยแพร่คำวินิจฉัยความผิดวินัยทางการเงินและการคลังของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ควบคุมและติดตามเงินค่าปรับทางปกครอง

2.7.4 สำนักกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำให้ความเห็น ตอบข้อหารือทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กลั่นกรองและสอบทานรายงานการตรวจสอบที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อช่วยให้การพิจารณาและวินิจฉัยประเด็นข้อกฎหมายประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินได้อย่างถูกต้องครบองค์ประกอบของกฎหมายและเกิดความรวดเร็ว ตรวจสอบพิจารณาหรือยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และตรวจพิจารณาร่างนิติกรรมสัญญาของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2.7.5 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่ จัดทำนโยบาย แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จัดทำคำขออนุมัติงบประมาณประจำปี รวมทั้งจัดทำแผนงบประมาณและการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี พัฒนาระบบและกำหนดรูปแบบ มาตรฐานและวิธีการในการติดตามและประเมินผล และด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและให้มีรูปแบบการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานและการจัดสรรทรัพยากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.7.6 สำนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ เสนอนโยบาย จัดทำแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินวิจัยแนวทางในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ทันสมัย ออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน บริหารจัดการ กำกับ ดูแลการใช้และบำรุงรักษาระบบงาน คอมพิวเตอร์และเครือข่ายรวมถึงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2.7.7 สำนักวิจัยและพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานและคู่มือการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ มาตรการ มาตรฐานและคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ พัฒนางานเทคโนโลยีการตรวจสอบ

เพื่อสนับสนุนงานตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงของระบบงานคอมพิวเตอร์ของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบสามารถวางแผนการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม

2.7.8 สำนักการเงินและการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์นโยบายและดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี งบประมาณและรายงานการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายของการบัญชีภาครัฐ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการจัดเก็บรายได้หรือเงินอื่น รวมทั้งการจัดทำรายงานฐานะการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติที่เกี่ยวข้อง ควบคุมการใช้จ่ายและการกักเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณให้ส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ รวมทั้งการจัดทำแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้สอดคล้องกับหลักการนโยบายของการบัญชีภาครัฐ

2.7.9 สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการช่วยอำนวยความสะดวก งานธุรการ งานเลขานุการและงานการประชุมของคณะกรรมการข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและคณะอนุกรรมการข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างวินัยและการรักษาระบบคุณธรรมของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การจัดสวัสดิการภายในหรือการสงเคราะห์อื่นและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.7.10 สถาบันพัฒนาข้าราชการ มีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับภารกิจนโยบายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อจัดทำกรอบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปตามระบบขีดความสามารถ พัฒนาบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบตามระบบขีดความสามารถ รวมทั้งติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหา บริหารจัดการศูนย์ความรู้ ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ และคิดค้นหรือพัฒนานวัตกรรมและสื่อในการจัดการความรู้ ตลอดจนระบบสนับสนุนอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากร พัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถาบันธรรมาภิบาลการตรวจเงินแผ่นดินให้กับบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐ

2.7.11 สำนักคดี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานคดีของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน คณะกรรมการวินัยทางการเงินและการคลัง ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ดำเนินการจัดหา รวบรวม และจัดระบบ ศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับคดีแพ่ง คดีอาญา คดีปกครอง และ คดีรัฐธรรมนูญ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน คณะกรรมการ วินัยทางการเงินและการคลัง ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อจัดทำ ฐานข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินคดี และเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน คณะกรรมการวินัยทางการเงินและการคลัง ผู้ว่าการตรวจเงิน แผ่นดินและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดำเนินการในการประสานงานคดีกับบุคคล สำนักหรือ หน่วยงานอื่นซึ่งเกี่ยวข้องในคดี ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อตกลง และ วิธีการดำเนินการของต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง หรือที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน

2.7.12 สำนักตรวจสอบการดำเนินงานที่ 1-4 มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบ การใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ เพื่อแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ ศึกษาและเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งานหรือโครงการที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานประมาณ

2.7.13 สำนักตรวจสอบการบริหารพัสดุและสืบสวนที่ 1-5 มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือโครงการของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่และแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ ดำเนินการ ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น หรือตรวจสอบกรณีที่มีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริต หรือมีการใช้อำนาจ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เงินหรือทรัพย์สินของราชการ ซึ่งได้รับเรื่องร้องเรียน จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและจากการตรวจสอบในลักษณะอื่น หรือแหล่งข้อมูลอื่น

2.7.14 สำนักตรวจสอบการเงินที่ 1-20 มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบ การรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความ- รับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ และแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ มติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ ในกรณีหน่วยรับตรวจเป็นรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐให้แสดง ความเห็นตามมาตรฐานการตรวจเงินแผ่นดินและมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และ ในกรณีที่หน่วยรับตรวจเป็นหน่วยงานที่ได้รับเงินอุดหนุนหรือกิจการ ที่ได้รับเงินหรือทรัพย์สิน ลงทุนจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ การตรวจสอบการเงินแผ่นดิน ให้ตรวจสอบว่าการรับจ่ายและการใช้เงินอุดหนุน หรือเงินหรือทรัพย์สินลงทุนเป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ดำเนินการตรวจสอบบัญชีและรายงานการรับจ่ายเงินประจำปี งบประมาณและงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ บัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปี และแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่ ดำเนินการตรวจสอบ

เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และตรวจสอบการประเมินภาษีอากร การจัดเก็บค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ที่หน่วยรับตรวจจัดเก็บ ตรวจสอบรายงานการเงินตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS) ระดับกรมและกระทรวง เพื่อแสดงความเห็นว่ารายงานการเงินรวมถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน การจัดทำรายงานการเงินภาครัฐและเชื่อถือได้หรือไม่ ดำเนินการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินราชการลับ หรือเงินที่มีลักษณะคล้ายเงินราชการลับของหน่วยรับตรวจ ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งานหรือ โครงการที่จะมีผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณ ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

2.7.15 สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือ โครงการของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ ดำเนินการเกี่ยวกับการรับและพิจารณาเรื่องร้องเรียนและการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น ตรวจสอบกรณีที่มีเหตุอันควรน่าเชื่อว่าจะมีการทุจริต ซึ่งได้ข้อมูลจากการตรวจสอบลักษณะอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่น ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งาน โครงการที่จะมีผลกระทบต่อจัดทำงบประมาณ ตรวจสอบเฉพาะกรณีตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินสั่งการ ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ เพื่อแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและคุ้มค่าหรือไม่ ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งาน โครงการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อจัดทำงบประมาณ ตรวจสอบการรับและใช้จ่ายเงิน ทรัพย์สินอื่น รวมทั้งตรวจสอบการดำเนินงานตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินสั่งการ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.7.16 สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายทรัพย์สินอื่น หรือการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือ โครงการของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่า

หรือไม่ ในกรณีหน่วยรับตรวจเป็นรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้แสดงความเห็นตามมาตรฐานการตรวจเงินแผ่นดินและมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และในกรณีที่หน่วยรับตรวจเป็นหน่วยงานที่ได้รับเงินอุดหนุนหรือกิจการที่ได้รับเงินหรือทรัพย์สินลงทุนจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ การตรวจสอบการเงินของแผ่นดินให้ตรวจสอบว่าการรับจ่ายและการใช้เงินอุดหนุนหรือเงิน หรือทรัพย์สินลงทุนเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ดำเนินการตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และตรวจสอบการประเมินภาษีอากร การจัดเก็บค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นที่หน่วยรับตรวจจัดเก็บ ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือโครงการของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งานหรือโครงการที่จะมีผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณ ดำเนินการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินราชการลับ หรือเงินที่มีลักษณะคล้ายเงินราชการลับของหน่วยรับตรวจ

2.7.17 กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ภารกิจ ขอบเขตและแผนการตรวจสอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจและนโยบายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตรวจสอบและประเมินผลระบบการปฏิบัติงานและการควบคุมภายในด้านต่าง ๆ ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน วิเคราะห์ ประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติงานและเสนอแนะวิธีป้องกันหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในด้านต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า การปฏิบัติงานตามระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงาน รายงานทางการเงิน ตรวจสอบกรณีพิเศษและตามที่ได้รับมอบหมาย รายงานผลการตรวจสอบตามข้อเท็จจริงและประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญรวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแก่ผู้บริหาร ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.8 ข้อมูลบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตามรายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ณ วันที่ 30 กันยายน 2559 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีบุคลากร จำนวน 3,665 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 2,883 คน ลูกจ้างประจำ 105 คน ลูกจ้างชั่วคราว 221 คน และลูกจ้างสมทบ (พสต.) 456 คน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจมาศ พรหมมา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้ และสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการผลักดันนโยบายด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้เหมาะกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้ปรับเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานในระดับที่สูงขึ้น

สิริรัตน์ เนาวนัด (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน โรงพยาบาลนครินทร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่คุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ประภาพร บุญเพิ่ม (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์

โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 2.) การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน และ 3.) ความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่มีต่อสังคม แต่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1.) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ 3.) การทำงานกับชีวิต โดยรวมของบุคคล มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้สูงขึ้น และพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ควรได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้านข้างต้นให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่

อักรเดช สียา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ สำหรับการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ชัยยศ รายได้ วุฒิการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีข้อเสนอแนะว่าควรมีค่าตอบแทน หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการและความมั่นคงต่าง ๆ ในการทำงาน ควรปรับปรุง สถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีอยู่ตลอดเวลา ควรมีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

พสนันต์ ปานเทศ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุราชการ ตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้หน่วยงานพิจารณาปรับ

อัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทนต่างๆ ปรับปรุง สถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนก เป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล โอกาสในการพัฒนาจิตความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ สุขอนามัย อยู่ในระดับดีมาก และด้านสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับดีปานกลาง โดยมีทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ภายในองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปรับปรุง บรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ปรับปรุงห้องทำงาน จัดสวัสดิการรับ – ส่ง ควรปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ควรสนับสนุน กิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และควรจัดประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และจัดบริการ ให้คำแนะนำปรึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีรายละเอียดการศึกษาในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งหมด จำนวน 2,883 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างถึงใน พัทสนันต์ ปานเทศ, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยเก็บตัวอย่างข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในระดับชำนาญการและปฏิบัติการได้จำนวน 363 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดทุกจังหวัด เป็นลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นลักษณะคำถามปลายปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1.) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม 2.) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3.) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง 4.) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5.) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6.) ด้านลักษณะการบริหาร 7.) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว 8.) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

โดยกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551 อ้างถึงใน สิริรัตน์ เนาวนัค, 2556) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับมากที่สุด	อยู่ในช่วง	4.21 - 5.00
ระดับมาก	อยู่ในช่วง	3.41 - 4.20
ระดับปานกลาง	อยู่ในช่วง	2.61 - 3.40
ระดับน้อย	อยู่ในช่วง	1.81 - 2.60
ระดับน้อยที่สุด	อยู่ในช่วง	1.00 - 1.80

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 มีความสอดคล้องทุกข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.50 - 1.00 สรุปว่าแบบสอบถามใช้ได้ จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คอบแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้ทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตศึกษาถึงผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3.2 เก็บแบบสอบถาม ได้ครบถ้วนจำนวน 363 ชุด

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard-deviation : S.D) ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้แบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Sample T Test และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีลักษณะคำถามที่เป็นแบบสอบถามหลายตัวเลือก จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอเป็นตารางหาค่าร้อยละ และตารางแจกแจงความถี่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีลักษณะคำถามที่เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ และมีการให้คะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
ระดับมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
ระดับน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

การแสดงผลการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คำนวณค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard - deviation : S.D) และนำไปแปลความหมายตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (วิเชียร อ่างถึงใน สิริรัตน์ เนวนัด 2556: 42)

4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแต่ละด้านในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแต่ละด้านในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแต่ละด้านในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแต่ละด้านในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแต่ละด้านในระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ของเนื้อหาด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา (t – distribution)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา (F – distribution)
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

จากการสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ใน 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ และค่าร้อยละ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 363)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	92	25.34
หญิง	271	74.66
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	56	15.43
30 - 40 ปี	222	61.16
41 - 50 ปี	55	15.15
มากกว่า 50 ปี	30	8.26
3. สถานภาพสมรส		
โสด	227	62.53
สมรส	120	33.06
หม้าย / หย่าร้าง	16	4.41
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	184	50.69
สูงกว่าปริญญาตรี	179	49.31

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 363)	ร้อยละ (100.00)
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	158	43.53
5 - 10 ปี	108	29.75
11 - 15 ปี	40	11.02
มากกว่า 15 ปี	57	15.70
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	17	4.68
20,000 - 30,000 บาท	187	51.52
30,001 – 40,000 บาท	100	27.55
สูงกว่า 40,000บาท	59	16.25
7. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ	189	52.07
นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	174	47.93

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้
 เพศ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
 จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 74.66 และเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.34 ตามลำดับ
 อายุ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง
 30 - 40 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 61.16 ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ
 15.43 ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 และช่วงอายุมากกว่า 50 ปี
 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.26 ตามลำดับ
 สถานภาพ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด
 จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 62.53 มีสถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ
 33.06 และมีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 50.69 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.31

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 43.53 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.55 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.68 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 52.07 และเป็นนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.93 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1.) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม 2.) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3.) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง 4.) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5.) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6.) ด้านลักษณะการบริหาร 7.) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว 8.) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard-deviation : S.D) ดังตารางที่ 4.2 - 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	การแปลผล
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม	3.11	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	2.89	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	3.16	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.14	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.35	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหาร	3.48	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.88	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.73	มาก
รวม	3.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($\bar{x} = 3.73$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะการบริหาร ($\bar{x} = 3.48$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.35$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 3.16$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.14$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.11$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 2.89$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 2.88$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ รับผิดชอบ	3.39	0.91	ปานกลาง
2. รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและ ครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.06	0.90	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่าง เป็นธรรม	3.26	0.98	ปานกลาง
4. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.03	0.93	ปานกลาง
5. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ของท่าน เหมาะสม และทัดเทียมกับองค์กรอิสระอื่นๆ	2.80	1.06	ปานกลาง
รวม	3.11	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็น
ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงที่สุดได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่
รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.39$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือน
อย่างเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.26$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน
และครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.06$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือน
ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.03$)
ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ของท่านเหมาะสม และ
ทัดเทียมกับองค์กรอิสระอื่นๆ ($\bar{x} = 2.80$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.29	0.97	ปานกลาง
2. ภาพรวมของสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีความสุข	3.08	1.01	ปานกลาง
3. วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กร มีความปลอดภัย และพร้อมสำหรับใช้ปฏิบัติงาน	2.85	0.99	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานของท่านจัดแบ่งพื้นที่สำหรับใช้ปฏิบัติงาน และสันตนาการอย่างเป็นสัดส่วน และถูกสุขลักษณะ	2.71	1.04	ปานกลาง
5. เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.52	0.99	น้อย
รวม	2.89	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงที่สุดได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.29$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ ภาพรวมของสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีความสุข ($\bar{x} = 3.08$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กร มีความปลอดภัย และพร้อมสำหรับใช้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.85$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานของท่านจัดแบ่งพื้นที่สำหรับใช้ปฏิบัติงาน และสันตนาการอย่างเป็นสัดส่วน และถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 2.71$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.52$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ
ของตนเอง

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	3.26	0.85	ปานกลาง
2. องค์กรสนับสนุนและให้โอกาสท่านไปฝึกอบรม ดูงานและเพิ่มพูนความรู้	2.90	1.03	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านจัดประชุม หรืออบรมตามแผนงาน รวมถึงอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน อย่างสม่ำเสมอ	2.85	0.99	ปานกลาง
4. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนทำให้ท่านได้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย	3.37	0.89	ปานกลาง
5. ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิด ในการทำงาน	3.43	0.92	มาก
รวม	3.16	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็น
ในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงที่สุดได้แก่ ลักษณะงานของท่าน
เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการทำงาน ($\bar{x} = 3.43$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ งานที่
รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนทำให้ท่านได้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย ($\bar{x} = 3.37$)
ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม
พัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.26$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง องค์กร
สนับสนุนและให้โอกาสท่านไปฝึกอบรม ดูงานและเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{x} = 2.90$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
องค์กรของท่านจัดประชุม หรืออบรมตามแผนงาน รวมถึงอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ให้แก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 2.85$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจน	3.12	1.02	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงาน	3.17	0.93	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นด้วยตนเองอยู่เสมอ	3.11	0.93	ปานกลาง
4. การโยกย้าย และสลับสายปฏิบัติงานจากหน้าที่หนึ่งไปยังอีกหน้าที่หนึ่ง มีการสอบถามความสมัครใจของท่านก่อนเสมอ	3.21	0.96	ปานกลาง
5. องค์กรมีการสนับสนุนองค์ความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของท่าน เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.08	0.91	ปานกลาง
รวม	3.14	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงสุดได้แก่ การโยกย้าย และสลับสายปฏิบัติงานจากหน้าที่หนึ่งไปยังอีกหน้าที่หนึ่ง มีการสอบถามความสมัครใจของท่านก่อนเสมอ ($\bar{x} = 3.21$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงาน ($\bar{x} = 3.17$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรของท่านมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.12$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นด้วยตนเองอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.11$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรมีการสนับสนุนองค์ความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของท่าน เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.08$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.43	0.95	มาก
2. การปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกันอยู่เสมอ	3.45	0.94	มาก
3. การปฏิบัติงานมีการทำงานเป็นทีม (Team Work) ตลอดจน บูรณาการการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.36	0.10	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านมีการส่งเสริม สร้างบรรยากาศ และ มิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน	3.20	0.99	ปานกลาง
5. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมในวาระต่างๆ เพื่อให้ พนักงานได้พบปะ และสังสรรค์อยู่เป็นประจำ เช่น งานเลี้ยงเกษียณ งานปีใหม่ งานสงกรานต์ และงานทำบุญ ประจำปีองค์กร เป็นต้น	3.30	1.06	ปานกลาง
รวม	3.35	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็น
ในด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงที่สุดได้แก่ การปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ประสพการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกันอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.45$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{x} = 3.43$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
การปฏิบัติงานมีการทำงานเป็นทีม (Team Work) ตลอดจนบูรณาการการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ
($\bar{x} = 3.36$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมในวาระต่างๆ เพื่อให้
พนักงานได้พบปะ และสังสรรค์อยู่เป็นประจำ เช่น งานเลี้ยงเกษียณ งานปีใหม่ งานสงกรานต์ และ
งานทำบุญประจำปีองค์กร เป็นต้น ($\bar{x} = 3.30$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรของท่านมีการส่งเสริม
สร้างบรรยากาศ และมิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านลักษณะการบริหาร

ด้านลักษณะการบริหาร	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรได้รับการยอมรับถือปฏิบัติ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.48	0.86	มาก
2. การปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และได้รับความ ควบคุมครองตามที่กฎหมายกำหนด	3.79	0.79	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้สอดคล้องตรงกับหน้าที่ความ รับผิดชอบตามตำแหน่ง ได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.47	0.86	มาก
4. องค์กรมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน ตรงตามความเป็นจริง	3.31	0.85	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจใน งานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.34	0.87	ปานกลาง
รวม	3.48	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็น
ในด้านลักษณะการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ระดับสูงที่สุดได้แก่ การปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และได้รับความ
ควบคุมครองตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{x} = 3.79$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร
ได้รับการยอมรับถือปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.48$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้สอดคล้องตรงกับหน้าที่ความ
รับผิดชอบตามตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.47$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ท่านมีส่วนร่วม
ในการเสนอแนะ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.34$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
องค์กรมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตรงตามความเป็นจริง ($\bar{x} = 3.31$)
ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.73	1.04	ปานกลาง
2. ท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาเพื่อการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	2.96	0.10	ปานกลาง
3. ท่านสามารถจัดสรรเวลาว่าง เพื่อทำงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ ชอบ เช่น พักผ่อน ออกกำลังกาย ถักลูกไม้ ทำขนม ฝึกจิต หรือ ปฏิบัติธรรม เป็นต้น	2.81	1.04	ปานกลาง
4. ท่านมีเวลาในการพบปะเพื่อนฝูง และเข้าร่วมงานสังคมนิ วาระต่างๆ อย่างเป็นนิจ	2.69	0.94	ปานกลาง
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่มีผลกระทบระหว่างกัน	3.21	0.96	ปานกลาง
รวม	2.88	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็น
ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงที่สุดได้แก่ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
และชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่มีผลกระทบระหว่างกัน ($\bar{x} = 3.21$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ
ท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาเพื่อการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 2.96$) ซึ่งอยู่
ในระดับปานกลาง ท่านสามารถจัดสรรเวลาว่าง เพื่อทำงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ชอบ เช่น พักผ่อน
ออกกำลังกาย ถักลูกไม้ ทำขนม ฝึกจิต หรือปฏิบัติธรรม เป็นต้น ($\bar{x} = 2.81$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 2.73$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ท่านมีเวลาในการพบปะ
เพื่อนฝูง และเข้าร่วมงานสังคมนิ วาระต่างๆ อย่างเป็นนิจ ($\bar{x} = 2.69$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้าทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.07	0.88	มาก
2. ภารกิจขององค์กรที่ท่านทำงานนั้นเป็นประโยชน์และมี ส่วนช่วยเหลือสังคม	4.08	0.79	มาก
3. การได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร ทำให้ท่านมีความพอใจในงานอย่างยิ่ง	3.55	0.85	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ตนเองหรือองค์กรได้เข้าไปมี บทบาท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม เช่น งาน ทอดกฐินประจำปี งานจิตอาสา เป็นต้น	3.55	0.94	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกับ สังคมอยู่เสมอ	3.39	0.96	ปานกลาง
รวม	3.73	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็น
ในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงที่สุดได้แก่ ภารกิจขององค์กรที่ท่านทำงานนั้นเป็นประโยชน์
และมีส่วนช่วยเหลือสังคม ($\bar{x} = 4.08$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้าทำงาน
และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 4.07$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก การได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงานในองค์กรทำให้ท่านมีความพอใจในงานอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 3.55$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ตนเองหรือองค์กรได้เข้าไปมีบทบาท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ
สังคม เช่น งานทอดกฐินประจำปี งานจิตอาสา เป็นต้น ($\bar{x} = 3.55$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกับสังคมอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.39$) ซึ่งอยู่ในระดับ
ปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1.) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม 2.) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3.) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง 4.) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5.) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6.) ด้านลักษณะการบริหาร 7.) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว 8.) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ใช้สถิติการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent-Sample T Test และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.11 – 4.22

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	\bar{x}	S.D	t	p
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม	ชาย	2.96	0.79	-2.08*	0.04
	หญิง	3.16	0.77		
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ชาย	2.86	0.80	-0.45	0.65
	หญิง	2.90	0.81		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ชาย	3.13	0.74	-0.55	0.58
	หญิง	3.17	0.73		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	3.08	0.74	-0.92	0.36
	หญิง	3.16	0.73		
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ชาย	3.42	0.81	0.99	0.32
	หญิง	3.32	0.82		

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	p
6. ด้านลักษณะการบริหาร	ชาย	3.44	0.73	-0.57	0.57
	หญิง	3.49	0.66		
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	ชาย	2.92	0.85	0.57	0.57
	หญิง	2.86	0.87		
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ชาย	3.64	0.76	-1.33	0.19
	หญิง	3.76	0.65		
รวม	ชาย	3.18	0.78	-0.54	0.41
	หญิง	3.23	0.76		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	\bar{x}	S.D.	F	sig
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่เพียงพอเป็นธรรม	น้อยกว่า 30 ปี	3.43	0.71	6.02*	0.00
	30 - 40 ปี	2.98	0.75		
	41 - 50 ปี	3.18	0.82		
	มากกว่า 50 ปี	3.3	0.77		
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	น้อยกว่า 30 ปี	2.91	0.74	0.28	0.84
	30 - 40 ปี	2.86	0.83		
	41 - 50 ปี	2.93	0.85		
	มากกว่า 50 ปี	2.99	0.63		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง	น้อยกว่า 30 ปี	3.34	0.64	1.73	0.16
	30 - 40 ปี	3.16	0.76		
	41 - 50 ปี	3.04	0.76		
	มากกว่า 50 ปี	3.09	0.63		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	น้อยกว่า 30 ปี	3.38	0.69	3.60*	0.01
	30 - 40 ปี	3.14	0.74		
	41 - 50 ปี	3.04	0.78		
	มากกว่า 50 ปี	2.89	0.6		
5. ด้านความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานร่วมกัน	น้อยกว่า 30 ปี	3.55	0.78	1.61	0.19
	30 - 40 ปี	3.34	0.8		
	41 - 50 ปี	3.26	0.94		
	มากกว่า 50 ปี	3.23	0.68		
6. ด้านลักษณะการบริหาร	น้อยกว่า 30 ปี	3.6	0.62	0.76	0.52
	30 - 40 ปี	3.45	0.7		
	41 - 50 ปี	3.49	0.69		
	มากกว่า 50 ปี	3.43	0.54		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	\bar{x}	S.D.	F	sig
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	น้อยกว่า 30 ปี	3.1	0.83	4.06*	0.01
	30 - 40 ปี	2.76	0.87		
	41 - 50 ปี	3.1	0.77		
	มากกว่า 50 ปี	2.97	0.87		
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	น้อยกว่า 30 ปี	3.7	0.62	0.19	0.90
	30 - 40 ปี	3.72	0.72		
	41 - 50 ปี	3.73	0.65		
	มากกว่า 50 ปี	3.81	0.55		
รวม	น้อยกว่า 30 ปี	3	1	2.28	0.33
	30 - 40 ปี	3	1		
	41 - 50 ปี	3	1		
	มากกว่า 50 ปี	3	1		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน-แผ่นดินในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรมชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน-แผ่นดิน จำแนกตามอายุแตกต่างกันในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรมชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและ

ชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4.13 - 4.15

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม จำแนกตามอายุ

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{x}	3.43	2.98	3.18	3.30
น้อยกว่า 30 ปี	3.43	-	0.44*	0.25	0.13
30 - 40 ปี	2.98		-	-0.19	-0.32
41 - 50 ปี	3.18			-	-0.12
มากกว่า 50 ปี	3.30				-

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม มากกว่า อายุ 30 - 40 ปี

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{x}	3.38	3.14	3.04	2.89
น้อยกว่า 30 ปี	3.38	-	0.24	0.34	0.49*
30 - 40 ปี	3.14		-	0.10	0.25
41 - 50 ปี	3.04			-	0.15
มากกว่า 50 ปี	2.89				-

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มากกว่า อายุมากกว่า 50 ปี

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{x}	3.10	2.76	3.10	2.97
น้อยกว่า 30 ปี	3.10	-	0.34*	0.00	0.13
30 - 40 ปี	2.76		-	-0.34*	-0.21
41 - 50 ปี	3.10			-	0.13
มากกว่า 50 ปี	2.97				-

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มากกว่า อายุ 30 - 40 ปี

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานะภาพสมรส	\bar{x}	S.D.	F	sig
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม	โสด	3.13	0.78	1.11	0.33
	สมรส	3.10	0.76		
	หม้าย / หย่าร้าง	2.84	0.84		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานะภาพสมรส	\bar{x}	S.D.	F	sig
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	โสด	2.91	0.82	1.01	0.37
	สมรส	2.90	0.78		
	หม้าย / หย่าร้าง	2.61	0.67		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง	โสด	3.16	0.74	3.13*	0.04
	สมรส	3.22	0.69		
	หม้าย / หย่าร้าง	2.74	0.86		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	โสด	3.17	0.74	2.06	0.13
	สมรส	3.11	0.72		
	หม้าย / หย่าร้าง	2.80	0.73		
5. ด้านความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานร่วมกัน	โสด	3.34	0.85	1.74	0.18
	สมรส	3.42	0.72		
	หม้าย / หย่าร้าง	3.03	0.86		
6. ด้านลักษณะการบริหาร	โสด	3.46	0.72	1.65	0.19
	สมรส	3.54	0.60		
	หม้าย / หย่าร้าง	3.22	0.47		
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และชีวิตส่วนตัว	โสด	2.89	0.90	0.04	0.96
	สมรส	2.88	0.83		
	หม้าย / หย่าร้าง	2.83	0.59		
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม	โสด	3.76	0.69	0.69	0.50
	สมรส	3.68	0.68		
	หม้าย / หย่าร้าง	3.65	0.65		
รวม	โสด	3.23	0.78	1.43	0.34
	สมรส	3.23	0.72		
	หม้าย / หย่าร้าง	2.97	0.71		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานะภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
\bar{x}	3.16	3.22	2.74
โสด	3.16	-0.06	0.42
สมรส	3.22	-	0.49*
หม้าย / หย่าร้าง	2.74	-	-

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง จำแนกตามสถานะภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่สมรส มีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง มากกว่า ข้าราชการที่หม้าย / หย่าร้าง

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{x}	S.D.	t	p
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.04	0.77	-1.60	0.11
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.17	0.77		
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2.79	0.73	-2.47*	0.01
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	0.86		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.18	0.76	0.41	0.68
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.15	0.71		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.15	0.72	0.31	0.76
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.13	0.75		
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.38	0.83	0.84	0.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.31	0.80		
6. ด้านลักษณะการบริหาร	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.45	0.70	-0.81	0.42
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.51	0.65		
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2.76	0.84	-2.71*	0.01
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	0.87		
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.69	0.70	-1.02	0.31
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.76	0.66		
รวม	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.18	0.76	-0.88	0.34
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	0.76		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	F	sig
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่เพียงพอเป็นธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	3.12	0.78	1.66	0.18
	5 - 10 ปี	3.03	0.75		
	11 - 15 ปี	3.01	0.89		
	มากกว่า 15 ปี	3.29	0.71		
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	น้อยกว่า 5 ปี	2.83	0.85	0.85	0.47
	5 - 10 ปี	2.88	0.79		
	11 - 15 ปี	2.98	0.83		
	มากกว่า 15 ปี	3.01	0.68		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	3.20	0.78	0.31	0.82
	5 - 10 ปี	3.14	0.72		
	11 - 15 ปี	3.14	0.74		
	มากกว่า 15 ปี	3.11	0.64		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	F	sig
4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.19	0.78	1.37	0.25
	5 - 10 ปี	3.17	0.66		
	11 - 15 ปี	3.08	0.86		
	มากกว่า 15 ปี	2.97	0.61		
5. ด้านความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานร่วมกัน	น้อยกว่า 5 ปี	3.37	0.89	1.27	0.28
	5 - 10 ปี	3.29	0.73		
	11 - 15 ปี	3.55	0.85		
	มากกว่า 15 ปี	3.27	0.69		
6. ด้านลักษณะการบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี	3.47	0.73	0.74	0.53
	5 - 10 ปี	3.41	0.66		
	11 - 15 ปี	3.59	0.64		
	มากกว่า 15 ปี	3.52	0.54		
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ทำงานและชีวิตส่วนตัว	น้อยกว่า 5 ปี	2.81	0.93	2.09	0.10
	5 - 10 ปี	2.84	0.84		
	11 - 15 ปี	2.88	0.63		
	มากกว่า 15 ปี	3.14	0.84		
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	3.71	0.75	0.28	0.84
	5 - 10 ปี	3.70	0.63		
	11 - 15 ปี	3.78	0.72		
	มากกว่า 15 ปี	3.79	0.54		
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	3.21	0.81	1.07	0.43
	5 - 10 ปี	3.18	0.72		
	11 - 15 ปี	3.25	0.77		
	มากกว่า 15 ปี	3.26	0.66		

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	S.D.	F	sig
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.92	0.66	1.41	0.24
	20,000 - 30,000 บาท	3.06	0.78		
	30,001 - 40,000 บาท	3.13	0.76		
	สูงกว่า 40,000 บาท	3.26	0.81		
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.78	0.71	0.99	0.40
	20,000 - 30,000 บาท	2.83	0.84		
	30,001 - 40,000 บาท	2.95	0.79		
	สูงกว่า 40,000 บาท	3.00	0.72		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.88	0.63	1.22	0.30
	20,000 - 30,000 บาท	3.19	0.76		
	30,001 - 40,000 บาท	3.20	0.75		
	สูงกว่า 40,000 บาท	3.09	0.64		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.14	0.77	1.94	0.12
	20,000 - 30,000 บาท	3.13	0.78		
	30,001 - 40,000 บาท	3.25	0.67		
	สูงกว่า 40,000 บาท	2.96	0.66		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	S.D.	F	sig
5. ด้านความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานร่วมกัน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.18	0.86	0.32	0.81
	20,000 - 30,000 บาท	3.36	0.88		
	30,001 - 40,000 บาท	3.38	0.74		
	สูงกว่า 40,000 บาท	3.32	0.71		
6. ด้านลักษณะการบริหาร	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.36	0.78	0.53	0.66
	20,000 - 30,000 บาท	3.45	0.72		
	30,001 - 40,000 บาท	3.51	0.66		
	สูงกว่า 40,000 บาท	3.55	0.50		
7. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.76	1.04	3.53*	0.02
	20,000 - 30,000 บาท	2.76	0.92		
	30,001 - 40,000 บาท	2.96	0.71		
	สูงกว่า 40,000 บาท	3.15	0.78		
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.74	0.78	1.19	0.31
	20,000 - 30,000 บาท	3.67	0.73		
	30,001 - 40,000 บาท	3.78	0.61		
	สูงกว่า 40,000 บาท	3.83	0.58		
รวม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.10	0.78	1.39	0.36
	20,000 - 30,000 บาท	3.18	0.80		
	30,001 - 40,000 บาท	3.27	0.71		
	สูงกว่า 40,000 บาท	3.27	0.68		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรมชาติ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ต่ำกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	สูงกว่า 40,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
\bar{x}		2.76	2.76	2.96	3.15
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.76	-	0.00	-0.19	-0.39
20,000 - 30,000 บาท	2.76		-	-0.19	-0.39*
30,001 - 40,000 บาท	2.96			-	-0.20
สูงกว่า 40,000 บาท	3.15				-

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ รายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีระดับความวิตกกังวลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว น้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{x}	S.D.	t	p
1. ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ เป็นธรรม	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินปฏิบัติการ	3.07	0.76	-1.07	0.28
	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินชำนาญการ	3.15	0.79		
2. ด้านสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินปฏิบัติการ	2.83	0.84	-1.48	0.14
	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินชำนาญการ	2.96	0.77		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ความสามารถ ของตนเอง	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินปฏิบัติการ	3.16	0.75	-0.13	0.90
	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินชำนาญการ	3.17	0.72		
4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินปฏิบัติการ	3.17	0.76	0.87	0.39
	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินชำนาญการ	3.1	0.71		
5. ด้านความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานร่วมกัน	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินปฏิบัติการ	3.36	0.89	0.15	0.88
	นักวิชาการตรวจเงิน แผ่นดินชำนาญการ	3.34	0.73		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{x}	S.D.	t	p
6. ด้านลักษณะการบริหาร	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ	3.45	0.73	-0.74	0.46
	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	3.5	0.62		
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ	2.78	0.93	-2.33*	0.02
	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	2.99	0.77		
	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	2.99	0.77		
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ	3.68	0.72	-1.28	0.20
	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	3.77	0.64		
	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	3.77	0.64		
รวม	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ	3.19	0.80	-0.75	0.41
	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	3.25	0.72		
	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	3.25	0.72		
	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	3.25	0.72		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดี

ในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

พบว่า ผู้ตอบมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในประเด็นต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ร้อยละของประเด็นข้อเสนอแนะ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน (n = 363)	ร้อยละ (100.00)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	12	3.31
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	12	3.31
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	10	2.75
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม	7	1.93
ด้านลักษณะการบริหาร	6	1.65
รวม	47	12.95

จากตารางจะเห็นได้ว่า มีผู้ตอบข้อเสนอแนะ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 363 คน แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น โดยประเด็นที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ (1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกัน และการโยกย้ายข้าราชการอย่างเป็นธรรม ตามความจำเป็นและ

เหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ (2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรส่งเสริมในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญกับการจัดสรรเครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพของเครื่องใช้สำนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานและเกิดการทำงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือ (3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับทำงานได้อย่างสมดุลทั้งชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (4) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ควรพิจารณาเรื่องการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน รวมถึงสิทธิตามกฎหมายกำหนด ตามลำดับ และสุดท้ายคือ (5) ด้านลักษณะการบริหาร ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

1.1.2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งหมด จำนวน 2,883 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างถึงใน พิศนันทน์ ปานเทศ, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยเก็บตัวอย่างข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในระดับชำนาญการและปฏิบัติการ ได้จำนวน 363 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในส่วนภูมิภาค เป็นลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานปัจจุบัน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นลักษณะคำถามปลายปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1.) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม 2.) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3.) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง 4.) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5.) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6.) ด้านลักษณะการบริหาร 7.) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8.) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน เพื่อความสมบูรณ์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดเก็บได้จริง 363 คน แบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้ทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตศึกษาถึงผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่

1) วิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2) วิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard-deviation : S.D)

3) ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้แบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Sample T Test และการเปรียบเทียบ

ความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

4) ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.3 ผลการศึกษา พบว่า

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานการศึกษา และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับมาก คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

1.3.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษา ส่วนข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานการศึกษา

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ประภาพร บุญเพิ่ม 2555) และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม และด้านลักษณะการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน คือ ด้าน- ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ตามลำดับและลำดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (สิริรัตน์ เนาวนัต 2556)

จากข้อมูลดังกล่าว การที่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน คือ การปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกันอยู่บ้าง ลักษณะงานค่อนข้างเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการทำงาน การโยกย้าย และสลับสายปฏิบัติงานจากหน้าที่หนึ่งไปยังอีกหน้าที่หนึ่ง มีการสอบถามความสมัครใจอยู่บ้าง รายได้ที่ได้รับค่อนข้างมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ สถานที่ทำงานไม่ค่อยมีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างค่อนข้างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และข้าราชการสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่ค่อยมีผลกระทบระหว่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษา ส่วนข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานการศึกษา มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.2.1 เพศ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.2 อายุ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม (เบญจมาศ พรหมมา 2557) พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรมมากกว่า อายุ 30 - 40 ปี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี

มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มากกว่า อายุมากกว่า 50 ปี และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (เบญจมาศ พรหมมา 2557) พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มากกว่า อายุ 30 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.3 สถานภาพสมรส เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.4 ระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.5 ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน (สิริรัตน์ เนาวนัค 2556) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ พรหมมา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท พบว่า อายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.7 ตำแหน่งงานปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (สิริรัตน์ เนาวนัค 2556) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ประภาพร บุญเพิ่ม 2555) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานลำดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (สิริรัตน์ เนาวนัค 2556), ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ จึงควรมีการพัฒนา ดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้าราชการที่อายุน้อยกว่า 30 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มากกว่า อายุ 30 - 40 ปี จึงควรเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่มี อายุมากกว่า 30 - 40 ปี โดยพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการทำงานได้อย่างสมดุลทั้งชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญกับการจัดสรรเครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพของเครื่องใช้สำนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานและเกิดการทำงานอย่างมีความสุข

3.1.3 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม พบว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม มากกว่า อายุ 30 - 40 ปี ควรเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่มีอายุ 30 - 40 ปี โดยพิจารณาเรื่องการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และทำเทียมกัน รวมถึงสิทธิตามกฎหมายกำหนด

3.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มากกว่า อายุ

มากกว่า 50 ปี ควรเน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกัน และการโยกย้ายข้าราชการอย่างเป็นธรรม ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจ และความผูกพันในองค์กรของข้าราชการเพิ่มเติม เพื่อช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานของข้าราชการให้สมบูรณ์มากขึ้น

3.2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานตรวจสอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีระดับน้อยหรือปานกลาง ให้มีระดับมากหรือมากที่สุด เป็นการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา แดงมาดี. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. (2557). *ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- งามจิต แต่สุวรรณ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ*. (สารนิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- เบญจมาศ พรหมมา. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ประภาพร บุญเพิ่ม. (2555). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สิริรัตน์ เนาวนัด. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานโรงพยาบาลนครินทร์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). “โครงสร้างหน่วยงาน.” สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2560.

จาก <http://www.oag.go.th/th/โครงสร้างหน่วยงาน>

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). “ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทย.” สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2560.

จาก <http://www.oag.go.th/th/ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทย>

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). “ร่างรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕.”

สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2560 จาก <http://www.oag.go.th/th/ร่างรายงานผล>

การปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ-พศ-๒๕๕๕

อัครเดช สียา. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

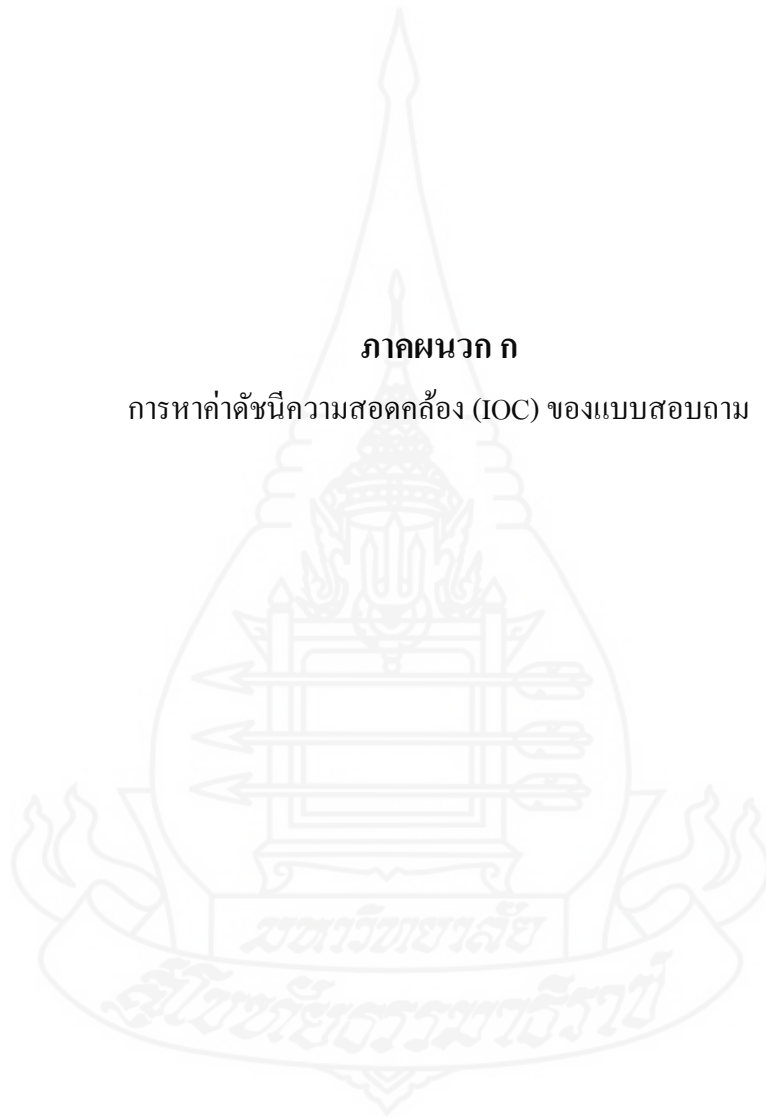


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พร้อมทั้งขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงให้ถูกต้องชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามฉบับร่างดังนี้

- | | |
|--------------|--|
| 1. ชื่อ | นางสาวดีวัน สุประดิษฐอาภรณ์ |
| วุฒิการศึกษา | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดนครนายก |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดนครนายก |
| 2. ชื่อ | นายสรศักดิ์ ภิญญาภาพ |
| วุฒิการศึกษา | วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| สถานที่ทำงาน | สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) |
| ตำแหน่ง | วิศวกรชำนาญการ |
| 3. ชื่อ | นางสาวชญาดา จิตรจันทร์ |
| วุฒิการศึกษา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| สถานที่ทำงาน | สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ |

ซึ่งทำการประเมินความเที่ยงตรงใน ตอนที่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

ตารางการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
ตอนที่ 2					
	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม	1	1	1	1
1.	รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
2.	รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	1
3.	ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1
4.	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	1
5.	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ของท่านเหมาะสม และตัดเทียบกับองค์กรอิสระอื่นๆ	1	1	1	1
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
6.	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
7.	ภาพรวมของสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีความสุข	1	1	1	1
8.	วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กร มีความปลอดภัย และพร้อมสำหรับใช้ปฏิบัติงาน	1	1	1	1
9.	สถานที่ทำงานของท่านจัดแบ่งพื้นที่สำหรับใช้ปฏิบัติงาน และสันตนาการอย่างเป็นสัดส่วน และถูกสุขลักษณะ	1	1	1	1
10.	เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
	โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง				
11.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1
12.	องค์กรสนับสนุนและให้โอกาสท่านไปฝึกอบรม ดูงานและเพิ่มพูนความรู้	1	1	1	1
13.	องค์กรของท่านจัดประชุม หรืออบรมตามแผนงาน รวมถึงอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
14.	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนทำให้ท่านได้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย	1	1	1	1
15.	ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิด ในการทำงาน	1	1	1	1
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน				
16.	องค์กรของท่านมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1
17.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงาน	1	1	1	1
18.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนและส่งเสริมให้ท่านเพิ่มขีด ความสามารถของตนเอง โดยเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นด้วยตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1
19.	การโยกย้าย และสลับสายปฏิบัติงานจากหน้าที่หนึ่งไปยัง อีกหน้าที่หนึ่งมีการสอบถามความสมัครใจของท่านก่อนเสมอ	1	1	1	1
20.	องค์กรมีการสนับสนุนองค์ความรู้ในการพัฒนาศักยภาพ ของท่าน เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	1	1	1	1

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
	ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน				
21.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	1	1	1	1
22.	การปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกันอยู่เสมอ	1	1	1	1
23.	การปฏิบัติงานมีการทำงานเป็นทีม (Team Work) ตลอดจน บูรณาการการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	1	1	1	1
24.	องค์กรของท่านมีการส่งเสริม สร้างบรรยากาศ และ มิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1
25.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมในวาระต่างๆ เพื่อให้ พนักงานได้พบปะ และสังสรรค์อยู่เป็นประจำ เช่น งานเลี้ยงเกษียณ งานปีใหม่ งานสงกรานต์ และงานทำบุญ ประจำปีองค์กร เป็นต้น	1	1	1	1
	ลักษณะการบริหาร				
26.	กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรได้รับการยอมรับถือปฏิบัติ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	1	1	1	1
27.	การปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ และ ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด	1	1	1	1
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้สอดคล้อง ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง ได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	1	1	1	1
29.	องค์กรมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน ตรงตามความเป็นจริง	1	1	1	1
30.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	1	1	1	1

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
	ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว				
31.	ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	1	1	1	1
32.	ท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาเพื่อการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
33.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาว่าง เพื่อทำงานอดิเรกหรือกิจกรรม ที่ชอบ เช่น พักผ่อน ออกกำลังกาย ถักลูกไม้ ทำขนม ฝึกจิต หรือปฏิบัติธรรม เป็นต้น	1	1	1	1
34.	ท่านมีเวลาในการพบปะเพื่อนฝูง และเข้าร่วมงานสังคมใน วาระต่างๆ อย่างเป็นนิจ	1	1	1	1
35.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และชีวิต ส่วนตัวได้ โดยไม่มีผลกระทบระหว่างกัน	1	1	1	1
	ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม				
36.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้าทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1
37.	ภารกิจขององค์กรที่ท่านทำงานนั้นเป็นประโยชน์ และมีส่วนช่วยเหลือสังคม	1	1	1	1
38.	การได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรทำให้ท่านมีความพอใจในงานอย่างยิ่ง	1	1	1	1
39.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ตนเองหรือองค์กรได้เข้าไป มีบทบาท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม เช่น งานทอดกฐินประจำปี งานจิตอาสา เป็นต้น	1	1	1	1
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำกิจกรรม ร่วมกับสังคมอยู่เสมอ	1	1	1	1

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

การพิจารณาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือไม่คัดเลือกไว้

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 1.00 มีความสอดคล้องทุกข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.50 - 1.00 สรุปว่า แบบสอบถามใช้ได้ จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป



ดัชนีวัดความเที่ยงของ Cronbach's alpha

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

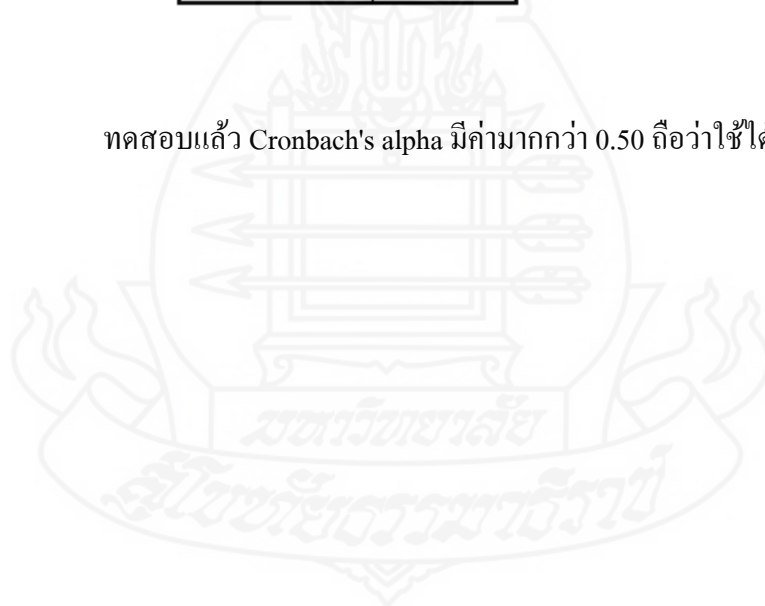
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	47

ทดสอบแล้ว Cronbach's alpha มีค่ามากกว่า 0.50 ถือว่าใช้ได้



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อ
 - 1.1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
 - 1.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.3 เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน-
การตรวจเงินแผ่นดิน
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม โดยไม่ระบุหรือเจาะจงว่าเป็นข้อมูล
ของบุคคลใด
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ-
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 40 ข้อ
4. โปรดตอบคำถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงเพื่อนำคำตอบของท่านไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยต่อไป
ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณ
มา ณ โอกาสนี้

นางสาวพันทิวา ชีวะวงศ์
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่า 20,000 บาท

() 20,000 - 30,000 บาท

() 30,001 - 40,000 บาท

() สูงกว่า 40,000 บาท

7. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

() นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ

() นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในแต่ละรายการคำถาม

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม					
1.	รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ					
2.	รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
3.	ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
4.	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
5.	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ของท่านเหมาะสม และทัดเทียมกับองค์กรอิสระอื่นๆ					
	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
6.	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
7.	ภาพรวมของสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีความสุข					
8.	วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กร มีความปลอดภัย และพร้อมสำหรับใช้ปฏิบัติงาน					
9.	สถานที่ทำงานของท่านจัดแบ่งพื้นที่สำหรับใช้ปฏิบัติงาน และสันตนาการอย่างเป็นสัดส่วน และถูกสุขลักษณะ					
10.	เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง					
11.	ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
12.	องค์กรสนับสนุนและให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมดูงานและเพิ่มพูนความรู้					
13.	องค์กรของท่านจัดประชุม หรืออบรมตามแผนงาน รวมถึงอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ					
14.	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย					
15.	ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการทำงาน					
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
16.	องค์กรของท่านมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจน					
17.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงาน					
18.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนและส่งเสริมให้ท่านเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นด้วยตนเองอยู่เสมอ					
19.	การโยกย้าย และสลับสายปฏิบัติงานจากหน้าที่หนึ่งไปยังอีกหน้าที่หนึ่งมีการสอบถามความสมัครใจของท่านก่อนเสมอ					
20.	องค์กรมีการสนับสนุนองค์ความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของท่าน เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
	ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน					
21.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22.	การปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกันอยู่เสมอ					
23.	การปฏิบัติงานมีการทำงานเป็นทีม (Team Work) ตลอดจนบูรณาการการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
24.	องค์กรของท่านมีการส่งเสริม สร้างบรรยากาศ และมิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน					
25.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมในวาระต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้พบปะ และสังสรรค์อยู่เป็นประจำ เช่น งานเลี้ยงเกษียณ งานปีใหม่ งานสงกรานต์ และงานทำบุญประจำปีองค์กร เป็นต้น					
	ลักษณะการบริหาร					
26.	กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรได้รับการยอมรับถือปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
27.	การปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด					
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้สอดคล้องตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง ได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม					
29.	องค์กรมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตรงตามความเป็นจริง					
30.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
	ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว					
31.	ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
32.	ท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาเพื่อการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาว่าง เพื่อทำงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ชอบ เช่น พักผ่อน ออกกำลังกาย ถักลูกไม้ ทำขนม ฝึกจิต หรือปฏิบัติธรรม เป็นต้น					
34.	ท่านมีเวลาในการพบปะเพื่อนฝูง และเข้าร่วมงานสังคมในวาระต่างๆ อย่างเป็นนิจ					
35.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่มีผลกระทบระหว่างกัน					
	ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม					
36.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้าทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
37.	ภารกิจขององค์กรที่ท่านทำงานนั้นเป็นประโยชน์ และมีส่วนช่วยเหลือสังคม					
38.	การได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กรทำให้ท่านมีความพอใจในงานอย่างยิ่ง					
39.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ตนเองหรือองค์กรได้เข้าไปมีบทบาท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม เช่น งานทอดกฐินประจำปี งานจิตอาสา เป็นต้น					
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกับสังคมอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านเป็นอย่างไรบ้าง (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกท่านที่สละเวลา
ในการตอบแบบสอบถามนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพันทิวา ชีวะวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	2 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบัญชีบัณฑิต เกียรตินิยม อันดับสอง มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดนครนายก สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ (บัญชี)

