

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Quality of Working Life Affecting Work Engagement of Provincial Audit Office Personnel in the Northeastern Region

ทิพวรรณ เบ้งงาม^{1*} อีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์² และ อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์³
Tippawan Baongam^{1*}, Teerawat Purateeranrath² and Ubonwan Suwannaputit³

*Corresponding author, e-mail: tippawan.bao@srnu.ac.th

Received: 28th August 2023.; Revised: 15th November 2023; Accepted: 24th April 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด จำนวน 225 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ความกระตือรือร้น และการรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ตามลำดับและ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมในทิศทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Student in Master of Business Administration Program in Business Administration,
Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University

²⁻³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Assistant Professor in Master of Business Administration Program in Business Administration,
Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University

ส่วนด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในงาน สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด

Abstract

This research aimed to 1) investigate the quality of work life among personnel of Provincial Revenue Offices in Northeastern Thailand, 2) examine the level of job engagement among the same group, and 3) explore the relationship between work life quality and job engagement among these personnel. The sample consisted of 225 personnel from Provincial Revenue Offices in 20 provinces in Northeastern Thailand. Statistical analyses utilized included percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis.

Findings revealed that: 1) Overall, the quality of work life among the personnel was rated high, with the highest mean observed in the dimension of job significance to society, followed by opportunities for personal development, social integration or teamwork, organizational democracy, safety and health promotion at work, fair and equitable compensation, and work-life balance, respectively. 2) Job engagement among the personnel was also rated high, with the highest mean observed in the dimension of dedication to work, followed by enthusiasm and feeling that work is an integral part of life. 3) The quality of work life significantly positively influenced job engagement, particularly in dimensions such as fair and equitable compensation, safety and health promotion at work, stability and progress, opportunities for personal development, social integration or teamwork, and job significance to society. However, organizational democracy and work-life balance did not significantly affect job engagement. This study contributes to understanding the dynamics of work life quality and job engagement among Provincial Revenue Office personnel in Northeastern Thailand, offering insights for organizational interventions aimed at enhancing employee well-being and performance.

Keywords: Quality of Working Life, Work engagement, the Provincial Audit Office

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน เพราะ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีค่าของหน่วยงาน การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของพนักงานถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญและเสริมสร้าง เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็ย่อมทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน พุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของพนักงานและองค์กร (นวรรตน์ เพชรพรหม, 2562 : 16)

ความผูกพันในงาน (Work engagement) เป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การที่สมาชิกขาดความผูกพันในงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร อิดารัตน์ สิริวรารุช (2558 : 36) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในงานว่า ความผูกพันในงานมีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวชี้วัดและทำนายการเข้าออกโยกย้ายงาน นอกจากนี้ความผูกพันในงานยังส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานดีขึ้นและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะแสดงออกในพฤติกรรม ได้แก่ การมีความพยายามเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยากมาทำงาน อยากให้งานที่ปฏิบัติออกมาดี หุ่นเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน มีความต้องการในการอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (State Audit Office of the Kingdom of Thailand) หรือ สตง. (SAO) เป็นองค์กรอิสระ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) ลักษณะงานตรวจสอบกำหนดเป็น 3 ลักษณะงาน ได้แก่ การตรวจสอบการเงิน (Financial Audit) การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance Audit) และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Audit) ซึ่งการตรวจสอบรายงานการเงินนั้น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 มาตรา 91 กำหนดให้ต้องตรวจสอบรายงานการเงินให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ และพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้ส่วนราชการต่างๆ ต้องส่งรายงานการเงินให้แก่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภายใน 90 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ แต่เนื่องจากในปีงบประมาณ 2564 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาการใช้งานระบบบัญชี ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชีภาครัฐเป็นปีแรก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่กองคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในบัญชีภาครัฐจึงใช้เวลาในการจัดทำรายงานประจำปีค่อนข้างนานและส่งรายงานการเงินในห้วงเวลาที่ใกล้ครบกำหนด ทำให้บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเหลือเวลาในการตรวจสอบเพียง 90 วันเท่านั้น ซึ่งเป็นระยะเวลาที่น้อยมากถ้าเทียบกับปริมาณงาน ทั้งข้อจำกัดทั้งด้านเวลา ปัญหาบุคลากรที่ไม่เพียงพอ รวมทั้งปริมาณและความยากของงานที่เพิ่มขึ้นนั้น อาจเกิดปัญหาการลาออกหรือโยกย้ายสังกัด ทำให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีคุณภาพและประสบการณ์ ส่งผลต่อเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และส่งผลต่อคุณภาพของรายงานการเงินที่ให้การรับรอง ในขณะที่เดียวกันคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ออกประกาศเรื่อง นโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2561-2565) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายด้านการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการ สร้างความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการตรวจเงินแผ่นดินทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีหลักสูตรฝึกอบรมหลากหลาย ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและรักษาระบบพิทักษ์คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรม ผลักดันให้มีการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงค่าครองชีพและภาระความรับผิดชอบอันจะทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรไว้ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2561 : 5) จากนโยบายข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งถือได้ว่าบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันในงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีองค์การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องตรวจสอบจำนวน 2,967 แห่ง ซึ่งมากกว่าภาคอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอต่อผู้บริหารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคล นำไปพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้บุคลากรในองค์กร มีความผูกพันในงานยิ่งขึ้นไป และเพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการตรวจเงินแผ่นดิน

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton. 1973 : 12-16) และความผูกพันในงานตามแนวคิดของ ชาวฟีลี และคณะ (Schaufeli. et. al. 2002 : 71-92) รายละเอียดตามตารางที่ 1 – 2

ตารางที่ 1 สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้วิจัย							ความถี่
	นิสัทพร ม่วงคำ (2559)	รัตต์ณี ชาลีไทย (2559)	กฤษฎา อัครวิไล และณัฐาดี โรจนนิรัตน์ดิลก (2562)	นวัรัตน์ เพชรพรม (2562)	นาราทิพย์ สินประดับ (2562)	อรุณ ศรีระยับและคณะ (2563)	วอลตัน (Walton. 1973)	
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
รวม	8	8	8	8	8	8	8	56

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่านที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน

ร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดวอลตัน (Walton. 1973 : 12-16) ซึ่งเป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายในการทำงานวิจัยและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหลายๆ องค์กร

ตารางที่ 2 สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

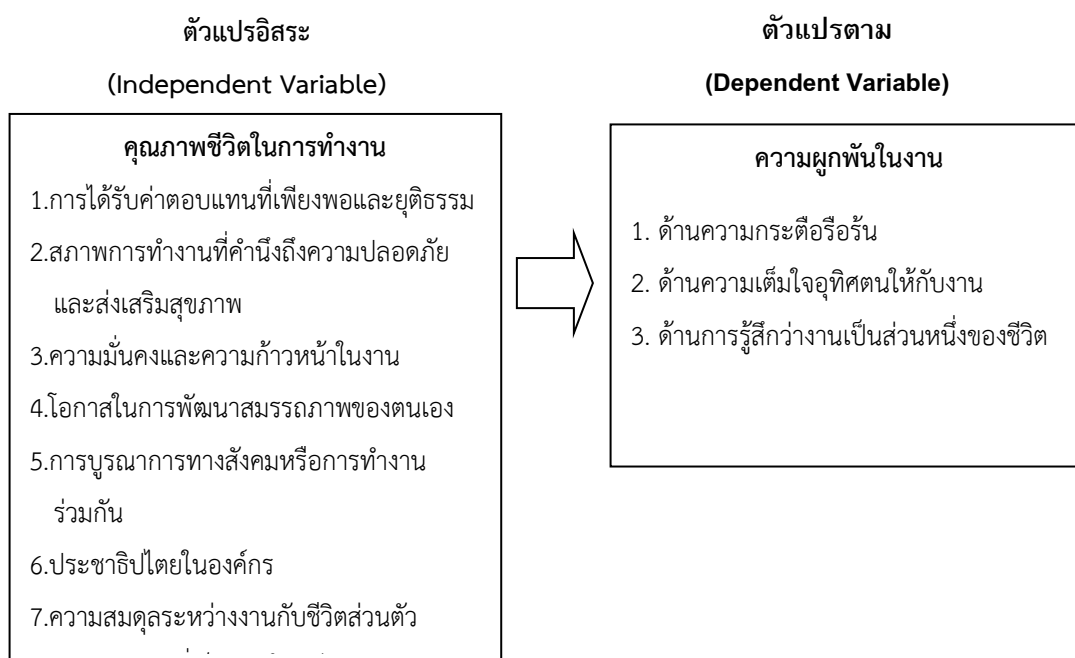
ความผูกพันในงาน	ผู้วิจัย							ความถี่
	กอบแก้ว จันทร์กัณฑ์ทอง (2560)	ลิตติวรรณ เรืองสุวรรณ (2560)	ศุภพัชญ์ สุขโกเมศ (2560)	กัญญา นัตริวิไล และณัฐวิไล โรจน์นฤตติกุล (2562)	บุณพริกา นิลผาย (2562)	มินตรา อุทัยรังษี และคณะ (2562)	ชาวฟีลี และคณะ (Schaufeli. et. al. 2002)	
1. ความกระตือรือร้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. ความเต็มใจที่ศตนให้กับงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
รวม	3	3	3	3	3	3	3	21

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่านที่กล่าวถึงความผูกพันในงาน พบว่า ส่วนใหญ่กล่าวถึง ความผูกพันในงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจที่ศตนให้กับงานและการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ผู้วิจัยจึงศึกษาความผูกพันในงานตามแนวความคิดของ ชาวฟีลี และคนอื่นๆ (Schaufeli. et. al. 2002 : 71-92)

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงาน ของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด ประกอบด้วย สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสุรินทร์ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร มุกดาหาร นครพนม อุดรธานี หนองบัวลำภู สกลนคร หนองคาย บึงกาฬ เลย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด และมหาสารคาม จำนวน 441 ราย (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัดโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ระดับของความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 ราย ในที่นี้ผู้วิจัยจะเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 ราย ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารทางวิชาการและบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วยโครงสร้าง 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) ที่มีการออกแบบในลักษณะ Nominal scale และ Ordinal scale

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Rating Scale ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 ด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานและการรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Rating Scale ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบเปิด (Opened Question)

งานวิจัยนี้ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (index of consistency : IOC) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เลือกข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปนำไปใช้งานได้ โดยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.89 และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient Alpha - α) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้จะต้องมีค่าระดับ .70 ขึ้นไป (Hair et al., 2006) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.915 จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 ชุด
2. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 225 ชุด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาทำการแปลงค่าเพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
2. ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันในงาน
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในงาน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 ราย (คิดเป็นร้อยละ 75.6) อายุ 31-40 ปี จำนวน 104 ราย (คิดเป็นร้อยละ 46.2) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 ราย (คิดเป็นร้อยละ 51.1) เป็นข้าราชการ จำนวน 187 ราย (คิดเป็นร้อยละ 83.1) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 110 ราย (คิดเป็นร้อยละ 48.9) ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 76 ราย (คิดเป็นร้อยละ 33.8)

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.48	0.56	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.65	0.61	มาก
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.69	0.60	มาก
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.77	0.61	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.74	0.54	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.72	0.54	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.33	0.67	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.08	0.56	มาก
รวม	3.68	0.45	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.08) รองลงไปได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ($\bar{X}$ = 3.77) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.74) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.72) ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุด ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}$ = 3.33) และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68

ผลการศึกษาความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในงาน ในภาพรวม

ความผูกพันในงานในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความกระตือรือร้น	3.78	0.50	มาก
2. ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน	4.02	0.57	มาก
3. การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	3.72	0.58	มาก
รวม	3.84	0.46	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความความผูกพันในงาน ในภาพรวมมากที่สุด ได้แก่ ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงไป ได้แก่ ความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนความผูกพันในงาน ในภาพรวมน้อยที่สุด ได้แก่ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าความความผูกพันในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 5 ระดับการส่งผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	B	SE _b	β	t	VIF
a = 1.522		.214		7.110*	
การได้รับค่าตอบแทน(X_1)	.305	.066	.325	2.808*	2.234
สภาพการทำงาน(X_2)	.608	.047	.638	2.448*	1.453
ความมั่นคงและความก้าวหน้า(X_3)	.780	.080	.812	1.971*	3.977
โอกาสในการพัฒนา(X_4)	.160	.068	.210	2.228*	3.201
การบูรณาการทางสังคม(X_5)	.095	.076	.111	2.245*	2.876
ประชาธิปไตยในองค์กร(X_6)	.133	.085	.160	1.564	3.785
ความสมดุล(X_7)	.089	.046	.134	1.955	1.692
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์(X_8)	.311	.055	.382	5.678*	1.636
a = 1.522 : SE _{est} = $\pm$.351					
R = .876 , R ² = .766 ; Adjusted R ² = .687 ; F = 20.044 ; α = .05					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 3.977 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิน Multicollinearity โดยผลการศึกษาระดับการส่งผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันในงานในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .876 ค่าสัมประสิทธิ์แสดงการตัดสินใจ (R Square) ร้อยละ 76.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$.351 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (B=.305) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (B= .608) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (B= .780) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (B = .160) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (B= .095) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (B=.311) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ส่วนด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมการพยากรณ์ระดับการส่งผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในงานในภาพรวม ในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8$$

$$Y = 1.522 + .305X_1 + .608X_2 + .780X_3 + .160X_4 + .095X_5 + .311X_8$$

จากสมการ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (X_3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (X_4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X_5) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_6) ส่งผลต่อความผูกพันในงานในภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการนี้มีความแม่นยำในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลร้อยละ 76.6 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 23.4 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

สรุปและอภิปรายผล

1. การอภิปรายผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เนื่องจากว่า การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่าสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และหน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563 : 125-126) พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุด ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจากว่า ปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบอาจยังไม่มี ความเหมาะสม ปริมาณงานที่มีจำนวนมาก และข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้บุคลากรต้องทำงานในเวลาหลังเลิกงาน และวันหยุด ทำให้บุคลากรไม่สามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวและดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชภัทร มวงคำ (2559 : 89-90) พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความผูกพันในงานในภาพรวมมากที่สุด ได้แก่ ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ตนทำเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรมีความเต็มใจที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และบุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อริยนันท์ วงศ์ชื่น (2555 : 74) พบว่า นักบัญชี ธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันในงาน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักบัญชี ธุรกิจ SMEs ตระหนักถึงหน้าที่และความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ และมีเป้าหมายของผลงานที่มีคุณภาพ เชื่อว่าการเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้ผลงานที่สำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมุ่งมั่นกับการทำงานอย่างหนัก และ อย่างต่อเนื่องเพื่อเป้าหมายของความสำเร็จของงานและองค์กร เป็นต้น

3. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานในภาพรวมทิศทางบวก ในระดับสูงมาก สามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 76.6 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด

ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีความมั่นคง และสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556 : 99) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 2 ด้าน ที่ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของบุคลากรได้ คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจากว่าสำนักตรวจเงินแผ่นดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็เช่นกัน มีวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล ทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคเหมือนภาคส่วนอื่นๆอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของบุคลากร บุคลากรยังต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรเองได้กำหนดให้มีวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ ให้บุคลากรอยู่แล้ว แต่ปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบอาจยังไม่มีความเหมาะสม ปริมาณงานที่มีจำนวนมาก และข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้บุคลากรต้องทำงานในเวลาหลังเลิกงาน และวันหยุด ทำให้บุคลากรไม่สามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวและดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557 : 83) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เนื่องจาก ช่วงเวลาของการทำงานมีเวลาว่างให้ผ่อนคลาย และใช้เวลากับครอบครัวส่งผลให้เจ้าพนักงานชลเลขมีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานได้ตามความเป็นจริงเพื่อสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และองค์กรควรนำปัญหาเหล่านั้นไปปรับปรุงและพัฒนา เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและก่อให้เกิดความผูกพันในงานต่อไป

1.2 สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น ควรมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม มีช่วงเวลาที่บุคลากรสามารถลาพักผ่อนประจำปีได้ เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัว และจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว เพราะหากว่าบุคลากรไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ อาจจะมีปัญหาสุขภาพ และปัญหาครอบครัวตามมา หากบุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแล้วจะส่งผลให้เกิดความรักและศรัทธาในงานที่รับผิดชอบ

2. ข้อเสนอแนะต่อบุคลากรของสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม น้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้น เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรควรบริหารเวลา

สำหรับการทำงาน และสำหรับตัวเองและครอบครัวให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของงานให้ดี และวางแผนการทำงานให้ครอบคลุม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น ในครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วประเทศด้วย เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความชัดเจนและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์บุคลากรเพิ่มเติม เพื่อให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาผลกระทบความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มบุคคลอื่น ๆ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ฉัตรวิไล และ ญัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล. (2562). ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 10(2), 300 - 320.
- กอบแก้ว จันทร์กิงทอง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน : การทบทวนวรรณกรรม. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8*, 22 มิถุนายน 2560. 894-901. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). *ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณิศภัทร มวงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธิดารัตน์ สิริวรารุ. (2558). *การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ GENERATION Y*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. *วารสาร มจรมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 171 - 180.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุณฑริกา นิลผาย. (2562). *ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : บุคลากรสาย*

- สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มินตรา อุทัยรังษี และคณะ. (2561). ทบทวนจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์. *พยาบาลสาร*, 47(4), 314 – 324.
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของคหิปปกรณ์ส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2561, เมษายน 26). *ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561*.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2564). *ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2564 จาก : <https://dpis.audit.go.th>
- สุรีย์พร วิสุทธากรณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร .การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อริยนันท์ วงศ์ชื่น. (2555). ผลกระทบของความผูกพันในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณ ศรีระยับ และคณะ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 120 – 132.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. (6th edition). Pearson Prentice Hall.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout : a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71 - 92.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life : What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 12 - 16.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York : Harper and Row.