# ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

# Attitudes towards the Civil Service Career Advancement of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok

วรรณวิภา คำลาพิษ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Wanwipa Kumlapit
Email: solasailorsunny06@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ (2) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 309 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOWA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการต่างกัน และข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการไม่ต่างกัน

**คำสำคัญ**: ทัศนคติ; ความก้าวหน้าในอาชีพ

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to (1) study attitude towards the Civil Service Career Advancement of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok and (2) To study attitude towards the Civil Service Career Advancement of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok, classified by the personal factors.

The sample group used in this research was the Civil Service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok amount 309 people, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test is used to compare the test statistics using the t-test to test the hypothesis with One – Way ANOVA. If differences are found, they are compared on a pair basis. By using LSD methods.

The hypothesis test found that the Civil Service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok that have age, work experience, and salary and compensation are different, making attitude towards the Civil Service Career Advancement are different. And the Civil Service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok that have sex, marital status, levels of education, and position in operation are different, making attitude towards the Civil Service Career Advancement are not different.

**Keyword**: Attitudes; Career Advancement

**บทนำ**

ในปัจจุบัน การทำงานไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ใด แผนกใด หรือตำแหน่งใดก็ตาม คนที่ทำงานแล้วประสบความสำเร็จไม่ได้มีอะไรพิเศษกว่าคนอื่น แต่อาศัยว่าเป็นคนที่ใฝ่หาความรู้ ขยันสร้างความชำนาญ สร้างทักษะใหม่ ๆ ให้ตนเอง ก็สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ และเมื่อมนุษย์ก้าวเข้าสู่วัยทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน ก็ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตน รวมถึงความต้องการทำงานในองค์กรที่สามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตให้กับตนได้

ความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละคนในตำแหน่งต่าง ๆ ย่อมมีความแตกต่างกันตามความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ ทุกคนต้องปรับกระบวนทัศน์และกรอบความคิดในการทำงานใหม่ ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ สะสมความรู้ และปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ มีพฤติกรรมของผู้มีผลสัมฤทธิ์จึงจะเป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแท้จริง และสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการนั้น ต้องอาศัยระบบการบริหารงานบุคคลรูปแบบใหม่ที่ได้ถูกออกแบบเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนเป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการในสังกัดมีความเท่าเทียมในการได้รับทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าของชีวิตการทำงานด้วยการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ด้วยการออกแบบแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อแสดงให้ข้าราชการกรมฯ ได้เห็นถึง “โอกาสก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง ได้ทั้งตำแหน่งในระดับเดียวกันและในระดับที่สูงขึ้น” ซึ่งเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่จะได้จัดทำขึ้นนี้นอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อข้าราชการกรมฯ ทุกคนแล้ว ยังเป็นเครื่องมือของกรมฯ ที่จะใช้ประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาอาชีพของกรมฯ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ภารกิจ ตามกฎหมาย นโยบายของรัฐ และกระทรวงมหาดไทย ดังนั้นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) จึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาอาชีพที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในการศึกษาและกำหนดลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ภายในและระหว่างสายอาชีพผ่านแนวทางการเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ หรือการวิเคราะห์กลุ่มงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ตัดสินใจและวางแผนเกี่ยวกับอนาคตได้ จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีแนวโน้มเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ขอบเขตของงานวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการระดับสูง จำนวน 1,346 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ วันที่ 16 มีนาคม 2563) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยา-มาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2563

**ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

ทำให้ทราบถึงทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

**ทบทวนวรรณกรรม**

สิริวัชร รักธรรม (2553) ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ โดยที่ปัจจัยเรื่อง อายุ และเพศ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก ปัจจัยพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพคือแนวทางและนโยบายในระดับองค์กรในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างที่ชัดเจน ส่วนในระดับลูกจ้าง คือความตะหนักในคุณค่าของงาน ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความตั้งใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองที่ส่งผลต่อภาพรวมการทำงานขององค์กร

สิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ สายงานที่รับผิดชอบที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเงินเดือน ชั้นยศ และคุณวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจที่ไม่ต่างกัน

อรุณ โรจนหัสดิน (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่จะได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ค่อนข้างล่าช้า 2. ด้านภาพแวดล้อมและมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่มีความพอใจน้อย ซึ่งรัฐบาลจะต้องแก้ปัญหานี้อย่างจริงจังและจริงใจ วางนโยบายที่มีความต่อเนื่องควรเพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงานโดยจัดชุดรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง และให้ชุมชนมีส่วนร่วม 3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจในนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งการพิจารณาจาก

ความดีความชอบ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการให้ศึกษาต่อ การได้รับสิทธิพิเศษ 4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ส่วนใหญ่มีความพอใจต่อนโยบายในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ปี มีการกำหนดเป้าหมายและมุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจบุคลากรสามารถใช้ความรู้และทักษะของตนเองในการทำงานได้อย่างอิสระ 6. ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ ส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นสามารถสร้างความรู้สึกอุ่นใจ ความเป็นกันเองมีการสร้างเครือข่ายบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อที่จะได้มีความรู้สึกว่าไม่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างโดดเดี่ยว

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่า 1) บุคลากรเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง 2) บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุระหว่าง 31 - 40 ปี และอายุระหว่าง 20 - 31 ปี 3) บุคลากรที่มีสถานะสมรสมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานะโสดและสถานะหม้ายหรือแยกกันอยู่ 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 5) บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี 6) บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท 7) บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

เฉลิมศรี สารสุวรรณ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำแหน่งประเภทนักวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณี : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนกลาง พบว่า ด้านคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ระดับปานกลาง และด้านผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือน

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน พบว่า ปัจจัยบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความคาดหวัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

อายุการทำงาน ประเภทค่าจ้าง และระยะเวลาสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ ด้านสถานสภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันในทุก ๆ เรื่อง ขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังแตกต่างกันในทุก ๆ เรื่องเช่นเดียวกัน

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ แม้ว่าบุคลากรจะได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

**ระเบียบวิธีวิจัย**

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

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการระดับสูง จำนวนทั้งหมด 1,346 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ วันที่ 16 มีนาคม 2563) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และในส่วนแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง

ในการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับด้านผู้บังคับบัญชา ด้านหน้าที่การทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ด้านการบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ข้อ

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาด้านทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ และด้านระดับการศึกษา จะใช้การสถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาด้านทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

**ผลการวิจัย**

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านหน้าที่การทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านการบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการต่างกัน

2.2 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการไม่ต่างกัน

**อภิปรายผล**

ผลการวิจัยทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

1.1 ด้านผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า ลักษณะบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็น/ระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความสำคัญขององค์กรอย่างมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg และคณะ (1973) อ้างถึงในธนาคาร ขันธพัด (2557) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with superior) คือ การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.2 ด้านหน้าที่การทำงาน ของข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ารู้สึกดีในสายงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า ความพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การทำงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความลำบากใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ นภดล ลิ้มสุรัตน์ (2521) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า (1) ความพอใจในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน (2) ความพอใจในงาน สำหรับด้านเนื้อหาของงาน คือขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่อำนวยในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg และคณะ (1973) อ้างถึงในธนาคาร ขันธพัด (2557) กล่าวว่า (1) การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น (2) งานที่น่าสนใจ งานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง (3) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (4) ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

1.3 ด้านวัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ของข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าภายในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นภดล ลิ้มสุรัตน์ (2521) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ouchi (Z Theory) (1981) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า การร่วมตัดสินใจ (Collective Decision Making) บริษัทญี่ปุ่นจะไม่เหมือนบริษัทของอเมริกาตรงที่ว่าการตัดสินใจจะไม่สมบูรณ์ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาจากผู้ร่วมงานส่วนใหญ่หรือผู้ปฏิบัติงาน และได้รับให้มีการสนับสนุนการตัดสินใจครั้งสุดท้ายร่วมกัน แม้ว่าการตัดสินใจแบบนี้จะทำให้ผลผลิตของมาช้า แต่จะได้ผลดีและรวดเร็วในเวลาต่อมาเพราะทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมตกลงกันตั้งแต่ต้น

1.4 ด้านการบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ของข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งหรือการโยกย้ายภายในหน่วยงานทั้งในเขตพื้นที่ส่วนกลางและเขตพื้นที่ต่างจังหวัด โดยการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งมีความมั่นใจและมีกำลังขวัญดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ นภดล ลิ้มสุรัตน์

(2521) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า การได้เลื่อนตำแหน่งความรู้และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากโดยข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม ของการทำงานควรให้ถูกลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ นภดล ลิ้มสุรัตน์ (2521) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กรว่า ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม กล่าวคือ แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวนและความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ouchi (Z Theory) (1981) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่คนงานในทุก ๆ ด้าน (Wholistic Concern) บริษัทญี่ปุ่นจะดูแลเอาใจใส่คนงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทั้งในเวลางานหรือนอกเวลางาน ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งทำให้คนงานมีขวัญและกำลังใจ รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม

1.6 ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ของข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) อ้างถึงในสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) กล่าวว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลนั้นเองหรือจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตแล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีอย่างเต็มที่

2. ผลการศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ โดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อความก้าวหน้า

ในอาชีพข้าราชการที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา หน้าที่การทำงาน วัตถุประสงค์วัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านเพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) จากการสรุปในงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศที่ต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ โดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านอายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับ ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) จากการสรุปในงานวิจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหน้าที่การทำงาน และด้านวัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา งานที่ใช้ความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบ

ไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย และสอดคล้องกับ ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) จากการสรุปในงานวิจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว พบว่า สถานสภาพสมรสที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหน้าที่การทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยมีหน้าที่การทำงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และสุขภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยด้านการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ และสอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) จากการสรุปในงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านหน้าที่การทำงาน ด้านการบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) จากการสรุปในงานวิจัยทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ พบว่า สายงานที่รับผิดชอบที่แตกต่าง มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ อนันต์ แม่กอง (2558) จากการสรุปในงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

2.6 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ โดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้นจะมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจน มีความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) จากการสรุปในงานวิจัยทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ พบว่า อายุราชการที่แตกต่าง มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) จากการสรุปในงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.7 ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ โดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ แม่กอง (2558) จากการสรุปในงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท และสอดคล้องกับ ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) จากการสรุปในงานวิจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างตามประเภทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องตำแหน่งงาน และเงื่อนไขสัญญาจ้างแตกต่างกัน กล่าวคือ ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันนั้นมีความคิดเห็นต่อเรื่องตำแหน่งงาน และเงื่อนไขสัญญาจ้าง มากกว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน จากข้อสังเกตอธิบายได้ว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันส่วนใหญ่นั้นจะอยู่ในส่วนงานและตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงกว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ยกตัวอย่างเช่น ลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ เป็นตำแหน่งงานที่มีความจำเป็นในหน่วยงาน จึงมีความแน่นอนในการต่อสัญญาและการไม่ถูกยกเลิกจ้างหรือไม่ถูกให้รับผิดชอบงานในส่วนงานอื่น เป็นต้น

**ข้อเสนอแนะ**

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

**1. ปัจจัยส่วนบุคคล**

จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารรวมถึงข้าราชการระดับสูงของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงควรให้ความสนใจกับข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านดังกล่าวข้างต้น เพราะการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ การวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร นั้น ให้พิจารณาในด้านอายุ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นประการสำคัญ

**2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร**

1. ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับข้าราชการที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจากความรู้ความสามารถด้วยความเท่าเทียมกัน และข้าราชการที่ใกล้ชิด สนิท คุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชาต้องไม่ใช้โอกาสก้าวหน้ามากกว่าข้าราชการท่านอื่น

2. ด้านหน้าที่การทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีความเท่าเทียมกัน มีความเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง มีอิสระในการวางแผนการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวเอง จึงนำไปสู่ความรู้สึกดีในสายงานที่ปฏิบัติ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน

3. ด้านวัตถุประสงค์และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร การที่หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับสูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีสวัสดิการด้านกองทุนการกู้ยืมเงินสหกรณ์ของหน่วยงาน เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการคัดเลือกข้าราชการให้ไปฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอนาคตมากขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่เหมาะสม (เช่น แสงสว่าง, อากาศ, และเสียง) จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

**ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อการนำไปปรับใช้กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน

2. ควรศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา: ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 - 30 ปี เพื่อนำมาเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการต่อไป

3. ควรศึกษาความแตกต่างของทัศนคติระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการด้วยความรู้ความสามารถกับความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาปรับปรุงให้ข้าราชการทุกคนได้รับความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

4. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อาทิเช่น ด้านขวัญและกำลังใจ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ควรขยายขอบเขตให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตพื้นที่ส่วนกลาง และเขตพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และได้ผลการวิจัยในภาพรวมของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นชัดเจนมากยิ่งขึ้น

**เอกสารอ้างอิง**

เฉลิมศรี สารสุวรรณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าใน อาชีพของข้าราชการตำแหน่งประเภทนักวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณี: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนกลาง. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติวิทยาการเอเชียอาคเนย์, ฉบับที่ 3, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานองค์การมหาชน. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประสิทธชัย เดชขำ. (2556). เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน. งานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง.

สิทธิพงษ์ นาคเด่น. (2556). ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิพัฒน์ ตั้งกิจกิตต์. (2559). อุปสรรคต่อโอกาสความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการสาขาของพนักงานหญิง กรณีศึกษา บมจ.ธนาครกรุงไทย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริวัชร รักธรรม. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรเชษฐ์ สุวพร. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร เมืองนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.