

พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินใน  
เขตกรุงเทพมหานคร  
WORKING BEHAVIOR OF OFFICERS IN THE STATE AUDIT OFFICE OF  
THE KINGDOM OF THAILAND IN BANGKOK

ภาวิณี ภูมณี  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pawinee Poomanee

E-mail: [v\\_pawinee@hotmail.com](mailto:v_pawinee@hotmail.com)

Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน ส่วนปัจจัยทัศนคติในการทำงานในด้านต่างๆ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการทำงาน; ทัศนคติในการทำงาน

#### ABSTRACT

The purpose of this research is to (1) To study working behavior of officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO) in Bangkok. (2) To study working behavior of officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok classified by

personal factors. (3) To study factors of work attitudes affecting working behavior of officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok.

The samples used in this research were officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok 350 persons, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation by testing the hypothesis by using t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if differences are found by using LSD methods and using multiple regression statistics.

The hypothesis test found that officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok with different age has different effects on the working behavior of officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok. The Work attitudes affecting working behavior of officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok.

**Keywords;** working behavior; work attitudes

## บทนำ

ในปัจจุบันหากองค์กรใดไม่มีการพัฒนาขีดความสามารถอยู่เสมอ ก็อาจทำให้เกิดความล่าช้าและไม่ทันต่อเหตุการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการบริหารจัดการยังมีส่วนที่สำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารงานอีกประการหนึ่งก็คือการบริหารจัดการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ “คน”

ดังนั้น ระบบบริหารหรือการบริหารจัดการจะเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันองค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีอาชีพ บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงได้นั้น นอกจากจะดำเนินการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่ตรงและเหมาะสมกับภารกิจแล้ว ยังจะต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถ ทันทับกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมและประเทศชาติอยู่เสมอ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเงินภาครัฐ รวมถึงวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการได้มาและการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรของแผ่นดิน เป็นไปอย่างไร้ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า และเป็นการป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ เพื่อมุ่งสู่ผลประโยชน์สูงสุดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติสูงสุด ทันทับความต้องการของประชาชน เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงพร้อมใจดำเนินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพสม่ำเสมอ และซื่อสัตย์สุจริตนับแต่เริ่มต้นเข้าสู่องค์กรจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่

ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ โดยการบริหารจัดการยังมีส่วนที่สำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอีกประการหนึ่งก็คือ การบริหารจัดการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ “คน” หรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ การศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการศึกษาในเรื่องทัศนคติในการทำงานด้านต่างๆ ว่ามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,932 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 15 กุมภาพันธ์ 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 350 คน
2. ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งหมายวิจัยปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความสำเร็จในงาน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
  - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา
  - 1.2 ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความสำเร็จในงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา
3. เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

Goldenson (1984) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมไว้ว่า เป็นการกระทำหรือตอบสนอง การกระทำทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลและเป็นปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ ที่เป็นไปอย่างมีจุดหมาย สังเกตเห็นได้ หรือกิจกรรมการกระทำต่างๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 นิยามว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการ ที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

ธีรพร สุทธิโส (2550) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรม คือ การทำงานเป็นทักษะในการทำงาน หรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายหรือนโยบายขององค์การ

จุฬาลักษณ์ สภาวรรณวิสุทธิ (2550) ได้สรุปความหมายว่า พฤติกรรม คือ ลักษณะการกระทำ ที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

ภุมรินทร์ ทวีชศรี (2552) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุม โดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความ เข้าใจในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้น ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันกับการทำงาน อยากทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อการ จูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงาน ที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้ากับบุคลากรใหม่ เพื่อให้เขามีความสุขความพอใจกับงานและตำแหน่ง ของเขาเพื่อผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพ

ตรรกพร สุขเกษม (2554) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง กริยา อาการที่แสดงออก หรือปฏิบัติการโต้ตอบ เมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่างๆ อาการแสดงออกต่างๆ เหล่านั้น อาจเป็นการ เคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูดการเขียน การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น ส่วนสิ่งเร้า ที่มากระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน และสิ่งเร้าภายนอก

ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช (2555) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง ทุกๆ สิ่งที่คุณคนทำซึ่งสามารถสังเกต ได้โดยตรงหรืออยู่ในกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และแรงขับซึ่งเป็นประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลที่ไม่สามารถจะสังเกตได้โดยตรง

บวิณา วงษ์ช่อม (2557) สรุปความหมายของพฤติกรรมว่า เป็นการกระทำของบุคคลในทุกลักษณะ ทั้งที่เป็นโดยธรรมชาติทางสรีระและที่จิตใจกระทำหรือเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก นึกคิด ความต้องการ ของจิตใจที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งอาจสังเกตและมองเห็นได้โดยตรงหรือไม่ก็ได้

### แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ได้นิยามคำว่าทัศนคติ ไว้ว่าเป็นผลการผสมผสาน ของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนใด คนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งออกมาในรูปการ ประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับ หรือปฏิเสธก็ได้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะ ก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

วิเชียร วิทโยดม (2554) ได้นิยามคำว่าทัศนคติ ไว้ว่า ทัศนคติมีลักษณะที่เป็นนามธรรม และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแสดงออกทางด้านปฏิบัติ แต่ไม่ใช่แรงจูงใจและแรงขับ หากเป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะโต้ตอบและแสดงให้ทราบถึงแนวทางของการตอบสนองของบุคคล ทัศนคติจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและมีผลต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นส่วนที่เราสามารถสังเกตเห็นได้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2554) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ว่าหมายถึง แนวความคิดเห็นศิริรัตน์ อมรประเสริฐชัย (2555) ให้ความหมายของ ทัศนคติว่า หมายถึงความมีใจโน้มเอียงอันเกิดจากการเรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อวัตถุหรือระดับชั้นของวัตถุ ในลักษณะเห็นดีเห็นชอบหรือไม่ชอบอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างสม่ำเสมอ

ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์ (2555) กล่าวว่า ทัศนคติคือมุมมองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในด้าน ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และการรับรู้ มักเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

บวิณา วงษ์ช่อม (2557) สรุปความหมายของ ทัศนคติ ว่า ทัศนคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของแต่ละบุคคล ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาและการกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ทั้งในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน

ดลชนก นະเสื่อ (2559) ได้สรุปว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม**

แฮรี่ ซี. เตรียดิส นักวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรม กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของมนุษย์เป็นผลมาจากทัศนคติ (Attitude) บรรทัดฐานของสังคม (Norms) นิสัย (Habits) และผลที่คาดว่าจะได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น ๆ แล้ว (Expectancies about Reinforcement) ดังนั้น ทั้งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้กับทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันการแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นๆ ด้วย โดยทั่วไปแล้วเชื่อกันว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าผลการวิจัยส่วนมาก จะไม่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด หรือความสัมพันธ์มีเพียงเล็กน้อยก็ตาม

จากการศึกษาของ ซูการ์ (Sugar) พบว่า ทัศนคติอย่างเดียวไม่สามารถจะทำนายการปฏิบัติได้ทัศนคติจะต้องพิจารณาพร้อมกับบรรทัดฐานของสังคม และนิสัยของบุคคลนั้นด้วย

จากการศึกษาของ โฮลแมน (Holman) เดวิด (David) และ เตรียดิส (Triandis) สรุปว่า องค์ประกอบของทัศนคติทางการปฏิบัติ จะมีผลต่อการคาดคะเนของบุคคลได้ดีกว่าองค์ประกอบด้านอื่น

จากการศึกษาของ เพรสคอต (Prescott) พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติหนึ่ง ๆ เป็นผลมาจากทัศนคติหลายอย่าง ทัศนคติอย่างหนึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหลายอย่าง และทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมแล้วให้ความเห็นว่า ทัศนคติ ความเชื่อ การรู้หรือจิตใต้สำนึก (Cognition) อารมณ์ความรู้สึก (Affection) และพฤติกรรม (Behavior) ต่างก็สัมพันธ์กันไปในแนวเดียวกัน (Positive Relationship) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น มิได้เกิดในลักษณะหนึ่งต่อหนึ่ง นั่นคือ ความชอบ หนึ่งอย่างหรือความไม่ชอบหนึ่งอย่างจะนำไปสู่พฤติกรรมหนึ่งอย่าง ตัวอย่างเช่น บุคคลหนึ่งอาจจะมีบุตรเกิน หนึ่งหรือสองคน ถึงแม้เขาจะมีทัศนคติทางบวกต่อการคุมกำเนิด

ทัศนคติและความเชื่อของเราจะถูกควบคุม ด้วยตัวแปรอื่น ๆ เช่น กฎหมาย คำตำหนิจากสังคม เงื่อนไขทางเศรษฐกิจหรือจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องอยู่ ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) ที่มีการศึกษาเป็นไปตามสภาพโดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,932 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตามขนาดตัวอย่างของทาร์โรว์ ยามาเน่ (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331.39 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล จำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด รวม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครในด้านต่างๆ กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นการวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อวัดระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ที่มีในแต่ละด้าน โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 13 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการประเมินความสำเร็จของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นที่ได้รับจากการทำงาน ประกอบด้วยด้านต่างๆ 4 ด้าน มีคำถามรวม 11 ข้อ

**ส่วนที่ 4** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1.) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ใช้ค่าร้อยละ (Percent) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

- ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายคุณลักษณะกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ทัศนคติในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

2.) การวิเคราะห์ที่ใช้สถิติอนุमान ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยจำแนกตามเพศ (ตัวแปร 2 กลุ่ม) ใช้สถิติการทดสอบแบบ T- test

- เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา (ตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) หากพบความแตกต่างกันจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็น รายคู่ โดยการใช้อธิบายของ Least Significant Difference (LSD)

- เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และด้านการเพิ่มผลผลิต

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านการเพิ่มผลผลิต ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตของงาน มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพ ของงานอยู่เสมอ เพื่อผลิตผลงานที่เพียงพอเหมาะสมกับเป้าหมายและทันต่อความต้องการขององค์กร

1.2 ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี โดยมีความสม่ำเสมอในการมาทำงานให้ความสำคัญในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ด้วยการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและเลี่ยงการขาดงานโดยไม่จำเป็น เพื่อผลิตผลงานที่ตรงตามเป้าหมายและตรงตามเวลาที่กำหนด

1.3 ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญในการให้ความร่วมมือในองค์กร นอกจากการรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแล้วยังสามารถปฏิบัติงานของส่วนรวมแม้นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตน เพื่อที่จะสามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บัญญัติในกฎหมายและตามธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร ซึ่งกฎระเบียบหรือธรรมเนียมปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับจะเป็นที่ศรัทธาของพนักงานที่พร้อมใจปฏิบัติตามเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ และเป็นแบบอย่างข้าราชการที่ดีของประเทศ

## 2. ผลการวิจัยพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่เพศไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครนั้นเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครทุกคนไม่อาจจะเพศหญิงหรือเพศชายล้วนให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรอยู่เสมอ เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์ทักษะการทำงาน และวิธีการดำเนินชีวิตต่างกัน รวมทั้งมีความตระหนักในหน้าที่การงานในระดับที่ต่างกัน อาจเกิดจากภาวะความรับผิดชอบที่ต่างกันหรือที่เพิ่มขึ้นตามวัย

2.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครทุกคนให้ความสำคัญกับหน้าที่ในความรับผิดชอบเพื่อทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลา เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพโสดหรือแม้แต่สภาพสมรส หรือสถานภาพอื่นๆ ก็มักจะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จและความร่วมมือในองค์กร

2.4 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นปัจจุบันมีเทคโนโลยีและการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ที่มีความทั่วถึงกัน ทำให้การทำงานสามารถพูดคุย



สื่อสาร ปรัชญาหรือ และสามารถศึกษาหาความรู้ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งการทำงานนั้นก็มีแบบแผนที่มีมาตรฐาน เพื่อการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันนั้นไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

### 3. เพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1 ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ด้านผลตอบแทน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินชีวิตใน

3.2 ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพของการทำงานที่ดีมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครทั้งทางปฏิบัติและทางจิตใจที่จะส่งผลต่อการสร้างทัศนคติที่ดี ในการทำงาน

3.3 ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในองค์กร จะทำให้ทัศนคติในการทำงานเป็นไปทางด้านบวก ส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงาน

3.4 ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

**ปัจจัยส่วนบุคคล** จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับความต้องการพื้นฐานอันจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทร่วมอยู่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เนื่องจากแต่ละช่วงอายุอาจมีความรู้ความเข้าใจและความต้องการที่แตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคล โดยแบ่งเป็นด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส และด้านระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน ผู้บริหารอาจไม่มุ่งเน้นประเด็นความแตกต่างด้านบุคคลในการพัฒนาหรือบริหารองค์กร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติและความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งง่ายต่อการประสานงานและส่งผลให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

**ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน** ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยด้านผลตอบแทนด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยทัศนคติในการทำงานด้านผลตอบแทนนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครได้รับว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้งมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งผลตอบแทนนั้นเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่อาจทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความเต็มใจและพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ด้านสภาพการทำงาน จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับด้านสภาพการทำงาน ซึ่งอาจเป็นการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพราะการที่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการทำงาน จะทำให้เกิดความคล่องตัวที่จะสร้างผลงานได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างไม่มีอุปสรรค

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งอาจเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในช่วงสัปดาห์หรือในทีม เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสพูดคุยทำความเข้าใจกันมากขึ้น ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ย่อมมีผลต่อแรงจูงใจในการมาปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดี

4. ด้านความสำเร็จของงาน จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน นั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจเป็นการจัดให้มีการฝึกอบรม หรือสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อที่จะเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะการที่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดการสร้างผลงานที่มีประสิทธิผล ถูกต้องและตรงตามความต้องการขององค์กร นั้นจะทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจที่ดีและก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีต่อองค์กร

#### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป**

1. ควรให้มีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ มากขึ้น ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน หรือรายได้ และอาจเพิ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ดีของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2. เลือกใช้ประชากรที่กว้างขึ้น เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีสำนักงานอยู่ในหลายจังหวัดทั่วประเทศ อาจเพิ่มขนาดของกลุ่มประชากร หรือเจาะจงเป็นรายจังหวัด โดยเป็นการศึกษาที่อาจเน้นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- จุฬาลักษณ์ สภาพรรณวิสุทธิ์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการ.
- ตรรกพร สุขเกษม. (2555). การพัฒนาพฤติกรรมการค้าแสดงออก โดยใช้วิธีการ แสดงบทบาทสมมติของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 1. รายงานวิจัยในชั้นเรียน รายวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธีรพร สุทธิโส. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช. (2557). แนวคิดพื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์. สืบค้น 2 มีนาคม 2564, จาก [www.geh2001.ssru.ac.th](http://www.geh2001.ssru.ac.th).
- ภุมรินทร์ ทวีขศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร วิทยอดม. (2554). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนรัช การพิมพ์.
- ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์. (2555). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ท็อป.
- ศิริรัตน์ อมรประเสริฐชัย. (2555). ทศนคติ ความพึงพอใจ ที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการซื้อซ้ำสำหรับรถยนต์นั่งประหยัดพลังงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2557). รัฐธรรมนูญกลางแปลง: แนวทางการปฏิรูปเพื่อการพัฒนาประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Goldenson, M. 1984. London Dictionary of Psychology and Phychistary. New York: Longman Inc.