

อิทธิพล ความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
Influence Expectancy of Personnel and Audit Competency Affect the Audit Efficiency
of Audit's Officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand

นภัสดล อุษยะ

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Napatsadol Usuya

E-mail: 6314154057@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพล ความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 292 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 - 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี ความคาดหวังของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.22$) สมรรถนะการสอบบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี ($\bar{X} = 4.65$) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสอบบัญชีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.71$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความคาดหวังของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) สมรรถนะการสอบบัญชี ด้านความรอบคอบและช่างสงสัย ด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี และด้านการควบคุมอารมณ์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ

Abstract

The purpose of this study is to examine Influence expectancy of personnel and audit competency affect the audit efficiency of audit's officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, factors include demographic factors, expectancy of personnel and audit competency. The 292 sample were drawn from population of audit's officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Central). Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most audit's officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand of the respondents were female, aged 30- 40 years, received Bachelor's Degree, received monthly income 20,001 – 30,000 bath and had worked 3- 5 years. Expectancy of personnel were at high level ($\bar{X} = 3.92$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were relationship with the supervisors ($\bar{X} = 4.22$). Audit competency were at highest level ($\bar{X} = 4.51$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was independence in auditing ($\bar{X} = 4.65$). The audit efficiency of audit's officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand were at highest level ($\bar{X} = 4.58$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was reliability ($\bar{X} = 4.71$).

The results of hypothesis test show that (1) audit's officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand with different sex, education, income and worked period had different overall audit efficiency at statistical significance of 0.05 levels. (2) Expectancy of personnel; relationship with supervisors had effect the audit efficiency of audit's officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand at statistical significance of 0.05 levels. (3) Audit competency; prudence and skepticism, emotional control had effect the audit efficiency of audit's officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Audit Efficiency

บทนำ

การทำงานในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็องค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข องค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความสุขก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้เราได้ขึ้นชื่อว่า เป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา หรือเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำ อย่างไรจึงมีความสุข คนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้ ดังนั้น ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไร จึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และมีความผิดพลาดน้อย (ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

องค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยการบัญญัติให้เป็นองค์กรที่ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจของรัฐ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมาย (กฎหมายในที่นี้หมายถึงกฎหมาย ตามความหมายของรัฐธรรมนูญ ได้แก่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ และพระราชกำหนด หรือกฎหมายอื่นที่มีค่าบังคับเสมอพระราชบัญญัติ) เป็นองค์กรของรัฐที่มีสถานะพิเศษ คือ ความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นหลักประกันให้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต เทียงธรรม กล่าวหาญ และปราศจากอคติทั้งปวงในการ ใช้ดุลพินิจ ทั้งยังปลอดจากการแทรกแซงขององค์กรของรัฐอื่น หรือสถาบันการเมืองอื่น รวมทั้งอยู่เหนือกระแสและการกดดันใดๆ ที่เกิดขึ้นภายในสังคม (พนารัตน์ มาศมมาตล, 2560)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการที่จัดเป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน มีผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นหัวหน้าสำนักงาน มีหน้าที่และอำนาจ ในการตรวจเงินแผ่นดิน โดยการตรวจสอบด้านการเงิน การจัดเก็บรายได้ การรับ การใช้ประโยชน์ การใช้จ่าย การเก็บรักษา และการบริหารซึ่งเงิน สิทธิ ทรัพย์สิน และผลประโยชน์ของหน่วยรับตรวจที่อยู่ในความครอบครอง และอำนาจใช้จ่ายของหน่วยรับตรวจ ว่าเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และแบบแผนในการปฏิบัติราชการหรือไม่ รวมถึงตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ ว่าการใช้ ประโยชน์ และการใช้จ่ายเงินนั้นเป็น เป็นไปโดยประหยัด ไปตามวัตถุประสงค์ และทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดถึงมี ประสิทธิภาพหรือไม่ และการตรวจสอบรายงานการเงินของหน่วยรับตรวจ แสดงความเห็นต่อผลของการตรวจสอบ และการตรวจสอบอื่นที่ได้กำหนดไว้ ตามที่ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย และรับผิดชอบงานธุรการ อำนาจ ความสะดวก ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน รวมถึงผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน มอบหมาย เพื่อให้ดำเนินบรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 และกฎหมายอื่น (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2560) ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ จึงต้องมีความรู้ตามมาตรฐาน วิธีปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความชำนาญ และประสบการณ์ทางวิชาชีพ ระมัดระวัง รอบคอบ ตลอดจนศึกษาหาความรู้และความชำนาญทาง วิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งความคาดหวังที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการทำงาน ส่งผลให้

เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กร จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพล ความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะการสอบบัญชี รวมถึงเป็นแนวทางในการวางแผนและแก้ไขเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทุ่มเทความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ ให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ มีผลเป็นไปตามเป้าหมายเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,087 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 292 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพล ความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อกำหนดแนวทางสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. ผลจากการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านสมรรถนะการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดของ Harrington (1931) นำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานในองค์กร คือ จะต้องมีการค้นพบ และทดลองเป็นอย่างดีว่า วิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลแล้วสามารถบอกได้ว่า อะไรที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เกิดขึ้นเมื่อไหร่ แล้วนำเอาข้อมูลมากำหนดเป็นหลักการบริหาร ใช้เพื่อปรับปรุงกับการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร เพื่อตอบสนองที่สมเหตุสมผล ซึ่งองค์ประกอบของแนวคิดนี้ได้กล่าวถึงหลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร 12 ประการ “The Twelve Principles of Efficiency” มีหลักประการที่สำคัญดังนี้ (1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals) (2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense) (3) ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel) (4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) (5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal) (6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information) (7) มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching) (8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules) (9) มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions) (10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations) (11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard-practice instructions) (12) ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward)

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากร

Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมนิยมเป็นอย่างมากในการอธิบายถึงกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดยที่ V (Valance) หมายถึง ระดับของความรุนแรงของความต้องการของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย ส่วนรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลนั้นให้กับรางวัล I (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอันหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลของงาน) และ E (Expectancy) หมายถึง ความคาดหวังต่อความเป็นไปได้ของการที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลของงานกับความพยายาม) ทฤษฎีความคาดหวังมีหลักการ 4 ประการ คือ (1) ความคาดหวัง หรือ ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง (2) ความพอใจ คือ ความรุนแรงจากความต้องการของบุคลากร สำหรับผลลัพธ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นบวกหรือเป็นลบได้ ภายในสถานการณ์ของการทำงาน ซึ่งอาจจะคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์ ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความพอใจในทางบวก ส่วนผลลัพธ์ ได้แก่ ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องทำให้เกิดความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์นี้จะเกี่ยวพันกับความ ต้องการของแต่ละบุคคล (3) ผลลัพธ์ คือ ผลที่เกิดติดตามมา

ของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะสามารถแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง ซึ่งผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลของการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และ (4) สื่อกลาง คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง สื่อกลางหรือความหมายแบบที่สองนี้จะอยู่ภายในช่วง $+ 0.1$ ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง กับผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางก็จะมีค่าเท่ากับ 0

3.แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการสอบบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชี (2561) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีซึ่งเป็นผู้ให้บริการงานให้ความเชื่อมั่นต้องมีความเป็นอิสระจากลูกค้า ซึ่งจำเป็นเพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี สามารถแสดงข้อสรุป รวมทั้งสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าคุณได้ข้อสรุปโดยปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความลำเอียง หรืออิทธิพลที่เกิดขึ้นอันเกินควรของบุคคลอื่น โดยต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักการพื้นฐานด้วย ความเป็นอิสระและงานให้ความเชื่อมั่นนั้น ประกอบด้วย (วาริพร อยู่เย็น, 2563)

1. ความเป็นอิสระทางด้านจิตใจ (Independence of mind) ภาวะที่เกิดขึ้นทางจิตใจที่จะแสดงข้อสรุป โดยไม่ได้รับผลกระทบจากอิทธิพลใดๆ ต่อการใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพ ซึ่งจะสามารถทำให้บุคคลใดปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีความซื่อสัตย์สุจริต ใช้ความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ และความเที่ยงธรรมได้

2. ความเป็นอิสระซึ่งเป็นที่ประจักษ์ (Independence of Appearance) เยี่ยงวิญญูชน อาจสรุปโดยการให้นำหนักกับข้อเท็จจริงต่างๆ เฉพาะเหตุการณ์แวดล้อมทั้งหมด ว่าผู้ปฏิบัติงานได้รวมชอมในเรื่องของความซื่อสัตย์และสุจริต ความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ หรือความเที่ยงธรรม ทั้งนี้ การหลีกเลี่ยงข้อเท็จจริงที่ได้รับนั้น และเหตุการณ์แวดล้อมต่างๆ ที่มีนัยสำคัญจนทำให้บุคคลที่สามเห็นว่าผู้สอบบัญชีได้ข้อสรุปโดยไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ มีส่วนได้เสีย ปราศจากความลำเอียง หรืออิทธิพลของบุคคลอื่น

3. ด้านการควบคุมอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้อการที่หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด

4. ด้านความรอบคอบและช่างสงสัย หมายถึง การที่ผู้สอบบัญชีมีทัศนคติ ซึ่งรวมถึงความรู้สึกนึกคิดในการตั้งข้อสังเกตหรือข้อสงสัย การใช้วิจารณญาณในการประเมินสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อเท็จจริงที่อาจเกิดขึ้นจากการทุจริตหรือข้อผิดพลาด รวมทั้งการประเมินหลักฐานต่างๆ ของการสอบบัญชีด้วยความระมัดระวัง และเป็นไปอย่างรอบคอบ ซึ่งผู้สอบบัญชีต้องวางแผนและปฏิบัติงานตรวจสอบโดยใช้การสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ โดยตระหนักว่าอาจมีสถานการณ์ที่ทำให้บังการเงินแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ (สภาวิชาชีพบัญชี, 2561)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ จำนวนทั้งสิ้น 1,087 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มสำนักตรวจสอบ

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคลากร ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการสอบบัญชี เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสมรรถนะการสอบบัญชี ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถทางการสอบบัญชี ด้านการมีไหวพริบและปฏิภาณ ด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านความรอบคอบและช่างสงสัย มีคำถามทั้งหมด 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ได้แก่ ด้านความทันเวลา ด้านความเชื่อถือได้ ด้านมาตรฐานของผลงาน มีคำถามทั้งหมด 11 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปร

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถามเพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) ความคาดหวังของบุคลากรโดยภาพรวม เท่ากับ 0.952 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.831 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.842 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.901 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.953 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.916 สมรรถนะการสอบบัญชี โดยภาพรวมเท่ากับ 0.956 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถทางการสอบบัญชี เท่ากับ 0.824 ด้านการมีไหวพริบและปฏิภาณ เท่ากับ 0.807 ด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี เท่ากับ 0.916 ด้านการควบคุมอารมณ์ เท่ากับ 0.908 และด้านความรอบคอบและช่างสงสัย เท่ากับ 0.938 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวมเท่ากับ 0.949 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความทันเวลา เท่ากับ 0.944 ด้านความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.932 และด้านมาตรฐานของผลงาน เท่ากับ 0.915

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 292 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2566 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละสำนักตรวจสอบ ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 292 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความคาดหวังของบุคลากร สมรรถนะการสอบบัญชี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากร และ สมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพล ความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านที่อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการสอบบัญชี ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี ด้านความรอบคอบและช่างสงสัย ด้านความรู้และความสามารถทางการสอบบัญชี ด้านการมีไหวพริบและปฏิภาณ และด้านการควบคุมอารมณ์

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านมาตรฐานของผลงาน และด้านความทันเวลา

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบโดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความคาดหวังของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม และความคาดหวังของบุคลากร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ สมรรถนะการสอบบัญชี ด้านความรอบคอบและช่างสงสัย ด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี และด้านการควบคุมอารมณ์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการสอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถทางการสอบบัญชีและด้านการมีไหวพริบและปฏิภาณ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความทันเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดทางด้านระยะเวลาในการตรวจสอบทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำการตรวจสอบให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หรือตามเป้าหมายและมาตรฐานที่ตั้งไว้ เพื่อจะได้นำเสนอรายงานให้ทันต่อการตัดสินใจ และทันเวลา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา แก้วอินตา (2564) ได้ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชีของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยพบว่าประสิทธิภาพการสอบบัญชีโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการสอบบัญชีของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการสอบบัญชี ด้านความเชื่อถือได้และด้านมาตรฐานของผลงานสูงสุด ด้านความทันเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าอายุ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบเหมือนกัน โดยบุคลากรที่มีอายุต่างกันไม่สามารถบอกได้ว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบที่ต่างกัน อาจเกิดจากการที่องค์กร

มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ซึ่งบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีอายุระดับใดก็ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ (2560) ได้ศึกษาความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co; Ltd. โดยพบว่า บุคลากรบริษัท Play Digital Co; Ltd. ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาพบว่า อายุที่ต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยธนพร พงษ์อมรพรหม (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรั้งชีวิตยา อำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรโรงเรียนรั้งชีวิตยา อำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า บุคลากรของโรงเรียนรั้งชีวิตยา อำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีรายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาความคาดหวังของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ความคาดหวังของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญต่อความคาดหวังของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สามารถรับฟังปัญหา และช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ก็เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ (2560) ทำการศึกษาความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co; Ltd. โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวัง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความคาดหวังของบุคลากร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความความมั่นคงและก้าวหน้าในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่

ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญต่อความคาดหวังของบุคลากร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก มีความเห็นว่า งานที่ทำมีเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม มีความมั่นคงในการทำงาน การปฏิบัติงานมีการสับเปลี่ยนสถานที่ตามหน่วยรับตรวจที่เข้าตรวจสอบ และมีแนวทางมาตรฐานให้ทุกคนปฏิบัติตามสามารถใช้เป็นกรอบในการทำงานจึงสามารถทำงานได้ด้วยตัวเอง จึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ อินทรประวัติ (2560) ทำการศึกษาความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co; Ltd. โดยพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวัง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ยังพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวัง ด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ยังพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และยังพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวัง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

4. ผลการศึกษามรรณะการสอบบัญชีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมรรถนะการสอบบัญชี ด้านความอิสระในการสอบบัญชี ด้านการควบคุมอากรมณ์ และด้านความรอบคอบและช่างสงสัย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความอิสระในการสอบบัญชี ด้านการควบคุมอากรมณ์ และด้านความรอบคอบและช่างสงสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ และเป็นกลาง โดยมีการวางแผนการตรวจสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง และหลักฐานที่เพียงพอให้การแสดงความเห็นต่องบการเงิน และในการตรวจสอบจะต้องมีความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ มีความระมัดระวังรอบคอบ และต้องเป็นผู้ไม่มีส่วนได้เสียกับหน่วยงานที่ทำการตรวจสอบ หากเกิดความกดดัน บุคลากรจะต้องมีการบริหารอากรมณ์ให้มีความเหมาะสม และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา แก้วอินตา (2564) ทำการศึกษาผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยพบว่า สมรรถนะการสอบบัญชี ด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี และยังพบว่า สมรรถนะการสอบบัญชี ด้านการควบคุมอากรมณ์ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และยังพบอีกว่า สมรรถนะการสอบบัญชี ด้านความรอบคอบและช่างสงสัย มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

ความคาดหวังของบุคลากร

1. ความคาดหวังของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง สามารถให้ความช่วยเหลือ หรือปรึกษาหารือ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เป็นส่วนช่วยเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความคาดหวังของบุคลากร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เนื่องจาก บุคลากรเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นงานข้าราชการมีความมั่นคงในงานและมีความก้าวหน้าตามลำดับขั้นอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และเพียงพอต่อความต้องการ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ต้องออกไปทำงานตรวจสอบที่หน่วยรับตรวจและเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อยๆ องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานมีการมอบหมายและแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจึงมีการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ซึ่งเพื่อนร่วมงานอาจจะมีการแนะนำในการแก้ไข แต่ตัวบุคลากรจะต้องแก้ไขปัญหา และอุปสรรคด้วยตัวเอง จึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมรรถนะการสอบบัญชี

สมรรถนะการสอบบัญชี ด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี ด้านการควบคุมอาชญากรรม และด้านความรอบคอบและช่างสงสัย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรให้การสนับสนุนความรู้ความสามารถทางการสอบบัญชี ควรมีการจัดกิจกรรม อบรม สัมมนาให้กับบุคลากรในองค์กร ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการสอบบัญชี มาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และกฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชี องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความเป็นอิสระในการสอบบัญชีเป็นอย่างมาก ควรทำให้บุคลากรมีทัศนคติในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ เป็นกลาง และปราศจากอคติใดๆ ในการตรวจสอบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้ดุลพินิจเรียงผู้ประกอบวิชาชีพ โดยไม่มีคุณลักษณะที่อาจนำไปสู่ความไม่เป็นอิสระ และไม่เป็นกลาง อาจเกิดจากความลำเอียง ความสัมพันธ์ส่วนตัว หรืออิทธิพลจากภายนอกอื่นๆ ด้านการควบคุมอาชญากรรม องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการควบคุมอาชญากรรมเป็นอย่างมาก ควรทำให้บุคลากรมีความรู้ลึกและทัศนคติในการปรับตัว การบริหารและควบคุมอาชญากรรม ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ซึ่งอาจเกิดจากแรงกดดัน หรืออิทธิพลจากปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และด้านความรอบคอบและช่างสงสัย องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความรอบคอบและช่างสงสัยเป็นอย่างมาก ควรทำให้บุคลากรมีความรู้ลึกและทัศนคติในการปฏิบัติงานด้วยความ

ละเอียดรอบคอบ ใช้ดุลพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพมาใช้ตลอดกระบวนการตรวจสอบ โดยนำความรู้หรือทักษะ มาใช้ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีการสังเกตและการตั้งข้อสงสัย การใช้วิจารณ์ฐานในการประเมินสถานการณ์ การแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริง หรือเกิดขึ้นจากข้อผิดพลาด และการประเมินหลักฐานการตรวจสอบด้วยความระมัดระวัง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพล ความคาดหวังของบุคลากร และสมรรถนะการสอบบัญชี มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการงานบริหารบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหมดในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบในภาพรวมทั้งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนพร พงษ์อมรพรหม. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงใหม่ วิชาเอกบริหารธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/557.ru>.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation)*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2566, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>.
- พนารัตน์ มาศนมาตล. (2560). *ศาลรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2566, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index>.
- วนิดา แก้วอินตา. (2564). *ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี: สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. สารนิพนธ์บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วาริพร อยู่เย็น. (2563). *รูปแบบการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเชิงพุทธบูรณาการ*. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(2).
- วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ. (2560). *ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co., LTD*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2561). *ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561*. เล่ม 135 (ตอนพิเศษ 301 ง).

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2566, จาก <http://intranet.audit.go.th/sites/default/files/files/publications>

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.

Harrington, E. (1913). *Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.

Vroom, V. (1964) *Work and Motivation*. Wiley and Sons, New York.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd Ed)*. New York: Harper and Row Publications.