

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

วัชรภรณ์ ปานโต

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2561

**Motivation factors that are related to the efficiency of financial statement audit.**

**Watcharapond Panto**



**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Accountancy Program  
College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University**

**2019**



## ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์  
ปริญญา บัญชีมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์                      ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน  
เสนอโดย                                      วัชรภรณ์ ปานโต  
สาขาวิชา                                      บัญชีมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์              ผศ.ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

*ศรินทร์ดา เกษมโชติ*  
.....ประธานกรรมการ

(ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู)

*ผศ.ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต*  
.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผศ.ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต)

*ดร.ศิริเดช คำสุพรหม*  
..... กรรมการ

(ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชีรับรองแล้ว

*ดร.ศิริเดช คำสุพรหม*  
..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 28 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2562

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน
ชื่อผู้เขียน	วัชรภรณ์ ปานโต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต
สาขาวิชา	การบัญชี
ปีการศึกษา	2561

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงกับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวอย่างที่ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง จำนวน 257 คน สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบสัคปัจจัย ได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า 2) ด้านความรับผิดชอบในงาน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านค่าตอบแทน 5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 8) ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน และด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

Thematic Paper Title	Motivation Factors that Relationships toward the Effectiveness of Financial Statement audit
Author	Watcharapond Panto
Thematic Paper Advisor	Assistant Professor Dr. Daranee Uachanachit
Department	Accountancy
Academic Year	2018

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study components of motivation factors according to the Herzberg's Two-factor Theory and 2) to study relationships between motivation and maintenance factors towards the effectiveness of financial statement audit. It was a quantitative research using questionnaire as a research tool for data collection. The research subjects were 257 Financial Audit Officers working for State Audit Office of the Kingdom of Thailand. Statistics used were factor analysis and correlation analysis.

The results showed that there were eight components in relation to the effectiveness of financial statement audit which were 1) Recognition and Progression, 2) Job Responsibilities, 3) Compensation, 4) Job Descriptions, 5) Working Environment, 6) Relationships with Supervisor, 7) Relationships with Colleagues and 8) Working Conditions and Personal Relationships. The research also showed that Recognition and Progression and Job Responsibilities were related to standard and operation of financial statement audit. Additionally, Job Descriptions, Compensations, Working Environment, Relationships with Supervisor, Relationships with Colleagues were correlated with the effectiveness of operation of financial statement audit at a significance level of 0.01.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาจากท่านอาจารย์ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณ ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู ประธานกรรมการการ สอบสารนิพนธ์ รวมถึง ดร.ศิริเดช คำสุพรหม ที่ได้คำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของสาร นิพนธ์ฉบับนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คารณี เอื้อชนะจิต อาจารย์ที่ ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและสอบทานแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งแหล่งข้อมูล ทำให้การศึกษานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และสมาชิกในครอบครัว ที่คอย สนับสนุนในทุกๆด้าน อีกทั้งยังเป็นกำลังใจที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน เพื่อน ร่วมชั้นเรียนที่คอยให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี หากมีความผิดพลาดประการใดที่เกิดจากสารนิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออภัยและขอน้อมรับไว้ ณ โอกาสนี้

วัชรารัตน์ ปานโต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
1.4 สมมติฐานของการศึกษา .....	4
1.5 ขอบเขตการศึกษา .....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	5
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....	6
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 ระเบียบวิธีวิจัย .....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 ผลการวิเคราะห์.....	37
4.1 การเสนอข้อมูลทั่วไปโดยแจกแจงสถิติความถี่ และค่าร้อยละเชิงพรรณนา.....	37
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis).....	48
4.3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis).....	67

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	77
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก .....	92
ประวัติผู้เขียน.....	101





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางแสดงการเปรียบเทียบปัจจัยระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี.....	13
4.1 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า.....	39
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	40
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	41
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	42
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน.....	43
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจด้านสภาพการทำงาน.....	44
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	45
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	46
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบ งบการเงิน.....	47
4.11 ค่าจากการวัดปัจจัยจูงใจทั้งหมดในแบบสอบถาม.....	48
4.12 ค่าจากการวัดปัจจัยจูงใจทั้งหมดในแบบสอบถามในการทำงาน.....	49
4.13 ค่าจากการวัดประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินทั้งหมดในแบบสอบถาม	49
4.14 การวัดความเหมาะสมของปัจจัยจูงใจด้วย KMO and Bartlett's Test.....	50
4.15 ค่า Total Variance Explained จากการทำ Factor Analysis.....	51
4.16 ค่า Rotated Component Matrix (a) จากการทำ Factor Analysis.....	55
4.17 Factor Analysis ด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า.....	59
4.18 Factor Analysis ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	60
4.19 Factor Analysis ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 Factor Analysis ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา.....	61
4.21 Factor Analysis ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	61
4.22 Factor Analysis ด้านค่าตอบแทน.....	62
4.23 Factor Analysis ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์.....	62
4.24 Factor Analysis ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	63
4.25 การวัดความเหมาะสมของประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน ด้วย KMO and Bartlett's Test.....	63
4.26 ตารางแสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน.....	64
4.27 ค่า Rotated Component Matrix (a) จากการทำ Factor Analysis.....	65
4.28 Factor Analysis ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน	66
4.29 Factor Analysis ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน.....	67
4.30 เปรียบเทียบตัวแปรการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	69
4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	72

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน.....	4
4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ Factor Analysis.....	68
4.2 กรอบแนวคิดในการวิจัยหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบ Factor Analysis.....	70



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ก่อตั้งโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2458 ปัจจุบัน 103 ปี ตั้งอยู่ที่ ซอยอารีสัมพันธ์ ถนนพระรามที่ 6 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400 เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี และมีคณะกรรมการวินัยทางงบประมาณและการคลัง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาและกำหนดโทษปรับทางปกครองเบื้องต้น แก่เจ้าหน้าที่หรือ พนักงานของหน่วยรับตรวจที่ฝ่าฝืนมาตรการเกี่ยวกับการควบคุมการเงินของรัฐบาล

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบเงินของแผ่นดิน ดังนี้ ตรวจสอบการรับ – จ่าย เก็บรักษา และการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สิน การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุหรือทรัพย์สิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นว่าเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่ และแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน ในกรณีที่มีการใช้จ่ายเงินของหน่วยรับตรวจมีเหตุอันควรสงสัยว่า จะมีการทุจริตหรือปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบงาน แผนงาน โครงการ ว่ามีการดำเนินการที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัด คุ่มค่า เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ ตรวจสอบในลักษณะที่เป็นการป้องกันหรือหยุดยั้งการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย ความสูญเปล่า หรือความไม่คุ้มค่าในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมถึงการตรวจสอบรายงานการเงินของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นต่อผลของการตรวจสอบ และการตรวจสอบอื่นที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เรียกหน่วยที่ได้รับการตรวจสอบว่า “หน่วยรับตรวจ” ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ กองทุน เงินทุน หมุนเวียน หน่วยงานอื่นของรัฐ และหน่วยงานที่ได้รับเงินอุดหนุน ตรวจสอบเพื่อให้ความเชื่อมั่น แก่บุคคลภายนอก เช่น รัฐบาล ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย เป็นต้น (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2561)

การปฏิบัติงานตรวจสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ ต้องอาศัย เจ้าหน้าที่เป็นหลัก ซึ่งเจ้าหน้าที่ถือเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เพื่อให้งานตรวจสอบมีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ จึงจำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เฉพาะด้านมา ปฏิบัติงานตรวจสอบ (จิตร์ตัน มีมาก อภิชาติ บุญเกิด รัฐวุฒิโพธิ์คำจรและคณะ,ม.ป.ป.) เพื่อรักษา ผลประโยชน์ของแผ่นดิน เมื่อได้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว หน่วยงานต้องศึกษาและ สร้างองค์ประกอบของแรงจูงใจควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ ได้รับการตอบสนองจากแรงจูงใจนั้นแล้วจะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ตรวจสอบงบการเงิน ฝ่ายบริหารจึงจำเป็นต้องทราบองค์ประกอบของแรงจูงใจ ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ เกิดความรักและภักดีต่อหน่วยงาน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพนั้น ต้องให้ความสำคัญกับผลของงานที่เกิดขึ้น โดยยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก หน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยผลของการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งใน ปัจจุบันโลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ (รัศมี เอก ณรงค์, 2556) เข้ามาใช้ในงานตรวจสอบ เพื่อเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่าง สะดวกสบาย และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่สุดท้ายก็ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความระมัดระวัง ความรอบคอบทักษะและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ ในการควบคุม ตรวจสอบ ดูแลและ บำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นอยู่ดี

หน่วยงานต้องมีแรงจูงใจที่ดีพอ เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทำหน้าที่ เกี่ยวกับการตรวจสอบเงินของแผ่นดิน ลักษณะการทำงานจึงค่อนข้างเครียด กดดันและมีความเสี่ยง ต่อตัวเจ้าหน้าที่สูง ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการตรวจสอบงบการเงิน จำเป็นที่จะต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ยังต้องอาศัยประสบการณ์จากการทำงานจนมีประสบการณ์ใน การตรวจสอบงบการเงิน ยังต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ทำและต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานต้องศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจ เพื่อรักษาเจ้าหน้าที่ เหล่านี้ให้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด ถ้าหน่วยงานไม่มีกลไกในการจูงใจที่ดีพอ ก็มีความเสี่ยงที่

จะสูญเสียเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เหล่านั้นไป ซึ่งถ้าเป็นดังที่กล่าวมา ก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการในตรวจสอบงบการเงิน ความน่าเชื่อถือภาพลักษณ์ในเรื่องของความโปร่งใส และอาจเกิดการขาดดุลในบัญชีคงคลังของประเทศ ส่งผลต่ออัตราการหมุนเวียนของสภาพเศรษฐกิจระดับประเทศในอนาคตอีกด้วย

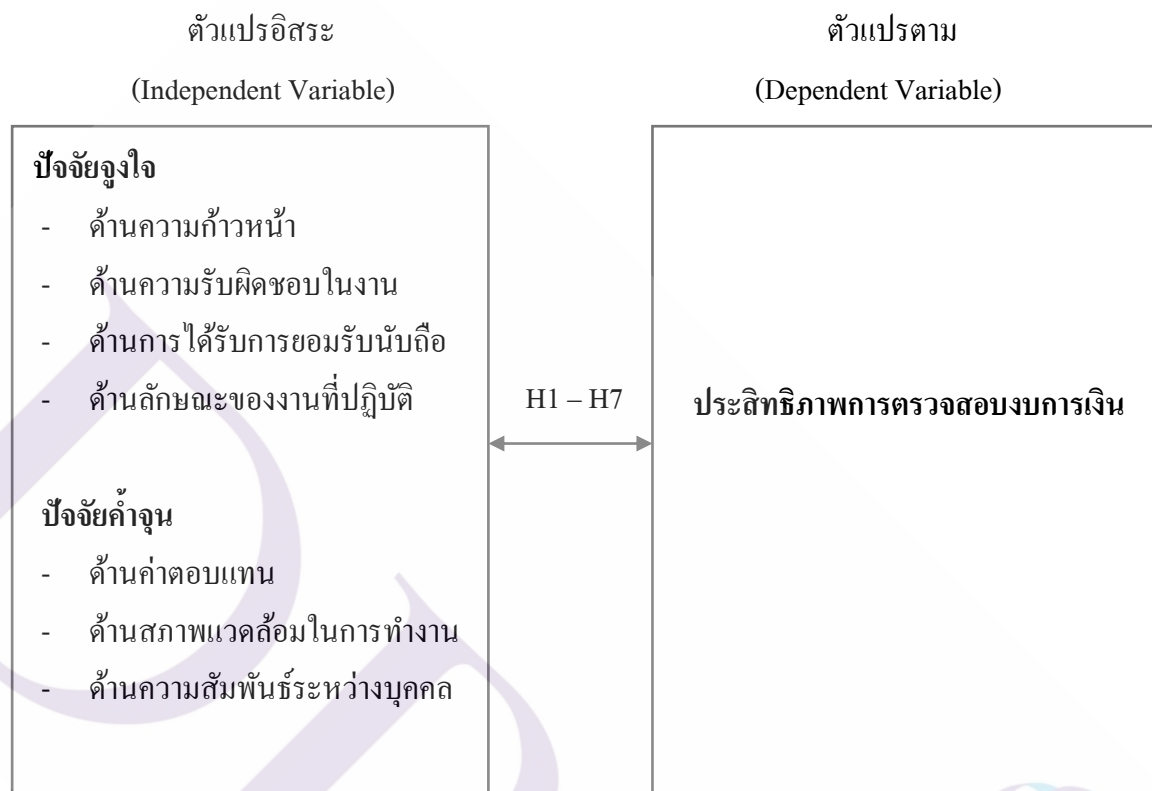
ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองจากแรงจูงใจที่หน่วยงานจัดให้อย่างเต็มที่แล้ว ก็จะแสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น เข้างานตรงเวลา มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน ทำงานเต็มกำลังความสามารถ (นพคุณ พลับขุ้ย, 2559) ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย งานเสร็จทันเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากประสิทธิภาพในตัวบุคคล ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการตรวจสอบงบการเงิน (ศิริวิไล กุลทรัพย์สุทธา, 2552) ที่แสดงผลการดำเนินงานของภาครัฐ การใช้จ่ายเงินของแผ่นดินในปัจจุบันและเสถียรภาพเงินคงคลังของประเทศ

จากข้อความข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีการบริหารจัดการที่ดี หน่วยงานนั้นก็จะประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่หน่วยงานจะประสบความสำเร็จสูงสุดได้นั้น ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นหลัก ดังนั้นหน่วยงานต้องเน้นไปที่การบริหารบุคคล โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ในทุกๆระดับ เกิดความพึงพอใจ เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองจากกลไกในการจูงใจต่างๆนั้นแล้ว ส่งผลให้รักในหน่วยงาน ตั้งใจมุ่งมั่นทำงาน พัฒนาศักยภาพในตัวเองอยู่เรื่อยๆ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพในตัวบุคคล เมื่อเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลของงานมีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือตามไปด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Hersberg
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

### 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 ปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

H1: ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

H2: ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

H3: ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

H4: ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

H5: ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

H6: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบ งบการเงิน

H7: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบ งบการเงิน ผู้วิจัยมีขอบเขตที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg's Two Factor Theory) (Herzberg, 1959 อ้างถึงในรัตนรพี ฌ นคร, 2554) ซึ่งมีการนำมาใช้เป็นแนวคิดหลักในการดำเนินงานมาปรับเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษานี้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยเชิงจิต กับปัจจัยด้าน ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นข้าราชการและพนักงานส่วนกลางของสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1-24 (เฉพาะตรวจสอบงบการเงิน) จำนวน 720 คน (ข้อมูลฝ่ายบุคคล สำนักบริหารทั่วไป 30 กรกฎาคม 2561) ตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) ได้ตัวอย่างจำนวน 257 คน

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินจากแรงจูงใจ ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน

### 1.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

**ปัจจัยเชิงจิต** หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล อาจเกิดจากธรรมชาติหรือการเรียนรู้ ที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน มาเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคล



**ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ทำให้ตัวบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าไม่มีหรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะก่อให้เกิดความไม่ชอบในงานที่ทำ

**ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน** หมายถึง การปฏิบัติงานโดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานนั้นๆ โดยการใช้งบประมาณ ระยะเวลา และทรัพยากรให้น้อยที่สุดและตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎี

##### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎี

##### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา และใช้ในการวิเคราะห์ระบบแรงจูงใจของหน่วยงาน ว่าที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการตามแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่หรือไม่เพียงใด และเนื่องจากเจ้าหน้าที่แต่ละคนมีความคิดเห็น อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความคาดหวังต่างๆ แตกต่างกันไป ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถที่จะใช้ทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีหนึ่ง ที่จะใช้ในการอธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน (สุพานี สฤกษ์วานิช , 2552, น. 157-164 ) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านที่ศึกษาทฤษฎีด้านแรงจูงใจ ซึ่งโดยทั่วไปสามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจเชิงเนื้อหา (Content Theories) หรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นไปที่ การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคล ที่เป็นตัวชี้แนะ และผลักดันให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ เช่นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี ความต้องการเงินเดือนสูงๆ เป็นต้น (โชติกา ระโส, 2555) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตัวบุคคล แต่ถ้าปัจจัยเหล่านี้มีลักษณะที่ตรงข้ามกัน แรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น โดยทั่วไปทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหานี้ จะศึกษาความต้องการ ที่จะมียผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างของบุคคลออกมา โดยทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมีชื่ออีกอย่างว่า กลุ่มทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎี

ความต้องการเรียนรู้ ของ McClelland ซึ่งทฤษฎีในกลุ่มนี้ทำให้เกิดความตระหนักในความต้องการต่างๆของตัวบุคคล และความแตกต่างในความต้องการนั้นๆ

2. ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories) แนวคิดในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นไปที่การศึกษา บรรยาย อธิบายและวิเคราะห์กระบวนการที่บุคคลจะแปลงความต้องการ และความคิดให้เกิดเป็นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลมีความคาดหวังในรางวัลที่หน่วยงานประกาศให้บุคลากรทั้งหลายได้รับทราบ บุคคลคนนั้นก็จะใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้รับรางวัลดังกล่าว เพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเอง หรือถ้าเรามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนได้ เราก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้ทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการของการจูงใจ ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย และทฤษฎีเสริมแรงเป็นต้น (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น. 157-164)

ทฤษฎีแรงจูงใจมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 4 ทฤษฎี

#### 1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก เป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาที่ได้รับการยอมรับในวงการบริหาร เฮร์ซเบอร์กได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบอร์คประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน (ประพาพัทธ์ ลี้มสุคนธ์, 2553) โดยการสัมภาษณ์มุ่งไปที่ทัศนคติในงานของพนักงานเพื่อค้นหาสิ่งกระตุ้น ที่ทำให้เกิดทัศนคติและผลกระทบที่มีต่อบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือความพึงพอใจในงานและปัจจัยค้ำจุน คือป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (รัตนรพี ฒ นคร , 2554)

จากทฤษฎีสองปัจจัย มีทฤษฎีประกอบ 2 ทฤษฎีคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยจะอธิบายในรายละเอียดของทฤษฎีในลำดับถัดไป

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จูงใจให้บุคลากรชอบและรักในงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 6 ปัจจัยได้แก่

- 1) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในหน่วยงาน เลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสถานะภาพในการทำงาน การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม
- 2) ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบ คิดตัดสินใจ และลงมือทำได้เต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้มาขอคำปรึกษาหรือบุคคลภายในหน่วยงาน การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การยอมรับนับถือแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน
- 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ เป็นความสามารถจากการแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจ ในผลสำเร็จของงานนั้นๆ
- 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work content) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถลงมือทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ
- 6) ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ทำให้ตัวบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา (ธนาการ ชันชพัต , 2557) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าไม่มีหรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะก่อให้เกิดความไม่ชอบในงานที่ทำ ทฤษฎีปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 6 ปัจจัยได้แก่

- 1) ด้านเงินเดือน (Salary) และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของหน่วยงาน เป็นที่พอใจ โปร่งใส และยุติธรรม
- 2) ด้านความมั่นคงในงาน (Job security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการ

ทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาท่าทาง วาจาที่แสดงออกถึงความสามารถ ที่จะทำงานร่วมกันได้ อย่างเข้าใจกันดี 5) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ บริหารจัดการ การดำเนินงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบริหารงาน 6) ด้านนโยบายบริษัท (Company Policy) เป็นการจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน และการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

ตามมุมมองของเฮิร์ซเบิร์ก ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการรักษาบุคลากร หากความพึงพอใจในงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำจะบ่งบอกถึงความไม่พึงพอใจในงาน แต่ถ้าบุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงก็ไม่ได้หมายความว่า จะมีความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยค่าจูนไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่หากปัจจัยค่าจูนได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น เช่นผู้บริหารมุ่งเน้นเรื่องเงินเดือนดี ความมั่นคงสูง และสภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารมั่นใจได้ว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจ แต่ที่จริงแล้วไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่ทำได้ ดังนั้นทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายและสร้างสรรค์ ได้รับผิชอบและมีโอกาสก้าวหน้า จึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง (นิสรา รอดนุช, 2559)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรทำงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อไม่ให้บุคลากรคิดจะลาออก เป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจ ของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่ดี น่าพอใจ หากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลให้ความรู้สึกของบุคลากรไปในทิศทางที่ดี ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

## 2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Abraham Maslow ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Hierarchy of Needs มนุษย์สร้าง ความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเสมอคือความต้องการขั้นพื้นฐาน และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการใหม่เข้ามาแทนที่โดยไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด ตามทฤษฎีของ Maslow's ดังนี้ (ประพาพัทธ์ ลีมสุคนธ์, 2553)

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค น้ำดื่ม อากาศ และการพักผ่อน เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน 3) ความต้องการเพื่อนและสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) คือความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการให้และได้รับความรัก เป็นต้น 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ นับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้สำเร็จ ความต้องการที่จะทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

Maslow เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเลื่อนขึ้นไปหาการตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป (พิมพ์พร อังสกุลวงศ์, 2553)

สรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุดและหากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ซึ่งสัมพันธ์กับทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) คือ ลำดับขั้นที่ 1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) และลำดับขั้นที่ 2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety and Security Needs) สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และลำดับขั้นที่ 3, 4 และ 5 คือ 3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love Needs) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะในสังคม (Esteem or status needs) และความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization) สัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

### 3. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (ERG Theory)

ทฤษฎี ERG เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของ Clayton P. Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (ประภา สังขพันธ์, 2554)

ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (E) ความต้องการความสัมพันธ์ (R) ความต้องการความเจริญเติบโต (G)

1) ต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ คือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน 3) ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) ความต้องการการเจริญเติบโต คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล โดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในด้านการแสวงหาโอกาส การเอาชนะและความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี ERG เสนอแนะว่าถ้าความต้องการนั้นยังไม่ถูกตอบสนอง ความต้องการของบุคคลนั้นจะถดถอยลงมายังความต้องการในระดับที่ต่ำลงมาและพบว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน (รัตนรพี ณ นคร , 2554)

สรุปได้ว่าบุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำถูกตอบสนองแล้ว จะมีความสำคัญน้อยลง แต่ในบางสถานการณ์ บุคคลอาจจะย้อนกลับมายังความต้องการในระดับต่ำลงมา เมื่อมีความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในช่วงเวลาเดียวกัน ถ้าความต้องการในระดับนั้นยังไม่ถูกตอบสนอง ความต้องการก็จะย้อนกลับมาในระดับก่อนหน้า สัมพันธ์กับทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) คือความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) สอดคล้องกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

### 4. ทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ของ McClelland

ทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย David C. McClelland ในปี พ.ศ. 2503 โดยมุ่งที่ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งถูกพัฒนามาจากพื้นฐานประสบการณ์ของชีวิต McClelland เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ที่พัฒนามาเป็นแรงจูงใจมี 3 ประการ ดังนี้ (ถนอมศรี ลอยเพ็ชร, 2552)

1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน 2) ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs) ความต้องการความผูกพัน เป็น ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น และการรักษา

ความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน 3) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอำนาจเพื่อที่จะควบคุมบุคคลอื่น และหน่วยงาน

McClelland เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน บางคนอาจมีความต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังก็ได้ และความต้องการดังกล่าวก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้แสดงออกถึงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ

สรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้สามารถตอบสนองความต้องการที่สำคัญได้ทั้ง 3 ประการ เมื่อได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์แล้ว จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเกิดความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ในส่วนของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) และความต้องการอำนาจ (Power Needs) ในส่วนของปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) คือความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs)

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดของทั้ง 4 ทฤษฎี มีความคล้ายคลึงกัน โดยทุกทฤษฎีจะกล่าวถึงการจูงใจเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงการเปรียบเทียบปัจจัยระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg	ลำดับความต้องการ ของ Maslow	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer	ทฤษฎีความต้องการ เรียนรู้ของ McClelland
ปัจจัยค่าจูน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา	ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการเพื่อนและสังคม (Affiliation or Acceptance Needs)	ต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs)	ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs)
ปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล	ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)	ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs)	ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการอำนาจ (Power Needs)



จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ดังนี้ ปัจจัยค่าจุน 1) ด้านเงินเดือนตรงกับความต้องการของ Maslow ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ตรงกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ด้านต้องการดำรงชีวิตอยู่ และตรงกับทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ของ Mc Celland ด้านความต้องการความผูกพัน 2) ด้านความมั่นคงในงานและ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตรงกับความต้องการของ Maslow ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ตรงกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ด้านต้องการดำรงชีวิตอยู่ และตรงกับทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ของ Mc Celland ด้านความต้องการความผูกพัน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ 5) ด้านการบังคับบัญชาตรงกับความต้องการของ Maslow ด้านความต้องการเพื่อนและสังคม ตรงกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และตรงกับทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ของ Mc Celland ด้านความต้องการความผูกพัน ปัจจัยจูงใจ 6) ด้านความก้าวหน้า และ 7) ด้านความรับผิดชอบในงานตรงกับความต้องการของ Maslow ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ตรงกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และตรงกับทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ของ Mc Celland ด้านความต้องการความสำเร็จและความต้องการอำนาจ 8) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 9) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 10) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 11) ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคลตรงกับความต้องการของ Maslow ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ตรงกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ด้านความต้องการเจริญเติบโต และตรงกับทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ของ Mc Celland ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ (รัตนรพี ฦ นคร ,2554)

## 2.) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายแรงจูงใจ

ตามความหมายของ คิวโล กุลทรัพย์ศุทธิธรรม, (2552) อธิบายว่าแรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน (movere) ที่แปลว่า "เคลื่อนไหว" หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการกระทำของมนุษย์ อาจเกิดจากความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Desires) หรือ ความกดดัน (Drives) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงออกถึงพฤติกรรม หรือเงื่อนไขที่ต้องการ อาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือเกิดจากการเรียนรู้ จากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคล ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง เกิดเป็นพลังชักจูง หรือแรงกระตุ้นเป็นพลังที่ก่อให้เกิดการกระทำและพฤติกรรมในตัวบุคคล ที่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจทั้งจากภายนอกและภายใน (สิวพร แก้วคุ้ม ,2551) ให้บุคคลกระทำในสิ่งต่างๆเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือสิ่งที่ต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งเร้า สิ่งช่วย มาเสริมสร้างความอยาก ความ

ต้องการ ความปรารถนาในตัวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของบุคคล

สรุปสำหรับงานวิจัยนี้ แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล อาจเกิดจากธรรมชาติหรือการเรียนรู้ ที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน มาเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคล

#### ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ การตอบสนองความต้องการของบุคลากร ถือเป็น การตอบสนองวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการจัดการ เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน และศึกษารูปแบบการจูงใจ ในแบบต่างๆที่เหมาะสมกับ โครงสร้างและบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และมีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากทำงานอย่างเต็มที่ การทำความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และการจูงใจบุคลากรไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะบุคลากรแต่ละคนมีการตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานของหน่วยงานแตกต่างกัน การจูงใจบุคลากรจึงมีความสำคัญ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการจูงใจพนักงานในหลายๆด้าน(นพคุณ พลับจ้อย, 2559) สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1. บุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

2. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบ ช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อกระทำการใดก็จะตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ หากไม่สำเร็จ ก็จะพยายามแก้ไข และค้นหาข้อผิดพลาด เพื่อทำให้ดีขึ้นทุก

วิธีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากแนวทางเดิม

3. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความอดทน มานะ บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคมาขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

4. พลังงาน (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง มุ่งกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานเช้าชามเย็นชามเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

#### ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในบุคคลมีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย เช่น การดื่มน้ำ การทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (พิมพ์พร อังสกุลวงศ์, 2553)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยเหตุผลที่มาจากความชอบ ส่วนบุคคล มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆด้วยความพึงพอใจ ทำเพราะอยากจะทำ สนใจที่จะทำ ตั้งใจทำ และยินดีที่จะทำ เป้าหมายคือการได้ทำกิจกรรมนั้นๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง อยากทำด้วยตนเอง โดยไม่มีใครเอาอะไรมาหลอกล่อ ไม่มีใครมาบังคับขู่เข็ญ แรงจูงใจภายในของบุคคลเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดความสนใจ ความตั้งใจ ความอยากรู้อยากเห็น มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นๆ ความพึงพอใจการมองเห็นคุณค่า ความอยากทำ ความรู้สึกสนุก การตั้งเป้าหมาย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงผลักดันภายในให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างถาวร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยเป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งนั้น โดยหวังผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกบุคคล มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น โดยไม่ได้ทำด้วยความพึงพอใจ แต่ทำด้วยเป้าหมายซึ่งเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) ในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส รางวัล คำชมเชย สิ่งของ ความสุข

และความสำเร็จ ฯลฯ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือทำให้บุคคลมีความอยากที่จะทำงาน มีความทุ่มเท มีความตั้งใจในการทำงาน และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางาน ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

แต่ถ้าบุคคลขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นก็ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน เนื้อหา สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพินๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายแก่องค์กร แรงจูงใจนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจที่จะทำ อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล คือ ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นๆ ความสามารถนั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลทำงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอีกปัจจัยหนึ่งคือ โอกาสและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่นบุคคลมีโอกาสดำเนินงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสแสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าผู้บริหารต้องสนใจและเข้าใจในแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ เพราะแรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างเสมอ แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่มีแรงจูงใจที่เหมาะสม แรงจูงใจนั้นจะต่ำลง หรือขาดแรงจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งผู้บริหารมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรต้องทราบถึงระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรเพื่อรักษาระดับของแรงจูงใจหรือเพิ่มแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น

#### 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพ ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน” นอกจากความหมายนี้แล้ว ยังมีนักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ตามหลักวิชาการเศรษฐศาสตร์ คำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงระบบหรือกระบวนการผลิตโดยให้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต ได้แก่ทุนที่ดินและแรงงานให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้มากมาย เช่น ฉัตรอมร เข้มเจริญ (2558) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพการทำงาน คือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จของงานได้

อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว เกิดข้อผิดพลาดหรือสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด มักจะถูกวัดในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เปรียบเทียบกับผลของงานหรือผลผลิตที่ได้รับ คือ เวลาแรงงาน ต้นทุนที่ใช้ไปต่ออัตราผลตอบแทนการลงทุน (รัตนชนก จันยัง , 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (Herbert A. Simon) (อ้างถึงใน ศิริวิชญ์ เวชกิจ . 2556) กล่าวว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นคู่ได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ออกมา โดยได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้ E = Efficiency คือประสิทธิภาพในการทำงาน O = Output คือผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา I = Input คือปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป และ S = Satisfaction คือความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ โดยแบ่งเป็นหน่วยงานภาคเอกชน  $E = (O - I)$  และหน่วยงานภาครัฐ  $E = (O - I) + S$

นอกจากแนวคิดของ Herbert A. Simon แล้วยังมีงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (อ้างถึงใน ไพฑูรย์ ตั้งใจ , 2554) ประสิทธิภาพสามารถวัดได้จากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตที่ออกมา ซึ่งประสิทธิภาพสามารถมองได้หลายมุมมองสรุปได้อย่างน้อย 3 ประเด็นดังนี้

1. ต้นทุนการผลิต (Input) หมายถึง ทรัพยากร หรือวัตถุดิบต่างๆ ที่นำมาเข้าสู่กระบวนการผลิตเป็นสินค้า หรือบริการ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ในการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ รวมถึงปัจจัยร่วมในการผลิตประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ มาใช้อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด กล่าวคือเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านทรัพยากรคน ต้องใช้คนให้ตรงกับงาน ตรงตามทักษะความรู้ ความถนัด และความสามารถ ด้านการเงินเป็นการใช้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการซื้อวัสดุหรือเทคโนโลยี ต้องคำนึงถึงคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงเครื่องจักรกลและเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิต เนื่องจากปัจจุบันเครื่องจักรกลได้มีการพัฒนาไปมาก โดยมีการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในกระบวนการผลิต ทำให้เกิดความแม่นยำมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพสูงตามไปด้วย โดยผลประโยชน์ที่จะได้รับกลับมาต้องสูงที่สุดเมื่อเทียบกับเงินที่เสียไป รวมถึงการใช้วัสดุอย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด เมื่อมีการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าแล้ว จะก่อให้เกิดการคิดต้นทุนการผลิตที่สมเหตุสมผล อีกทั้งยังสามารถป้องกันการสูญเสียของทรัพยากรได้อีกด้วย เมื่อต้นทุนการผลิตลดลงส่งผลให้หน่วยงานได้รับกำไรมากขึ้น

2. กระบวนการบริหาร (Process) คือ การวางแผนขั้นตอนการทำงานหรือปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มาเข้าสู่กระบวนการแปลงสภาพเพื่อให้เกิดเป็นผลผลิตในรูปแบบของสินค้า หรือ

บริการ โดยในกระบวนการแปลงสภาพนั้นจะมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะ และประเภทของผลผลิตที่มีความซับซ้อนที่แตกต่างกัน โดยกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการในแต่ละประเภทนั้น ผู้ผลิตต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ และการนำไปใช้งานเป็นส่วนสำคัญเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการ

3. ผลลัพธ์ เช่น ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เกิดผลกำไร ทันทเวลา และเป็นที่พอใจของลูกค้า

ประสิทธิผลหมายถึง การทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน คือ การทำในสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งที่จะควรจะเป็น บางครั้งการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่ามากน้อยเพียงใด แต่โดยภาพรวมแล้ว ประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับวิธีการ (Mean) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย (Goal) (บิก โฟ)

ประสิทธิภาพสูงย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลสูงตามไปด้วยดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงประสิทธิภาพเป็นสำคัญเช่นเดียวกับงานวิจัยของอรรถรัตน์ เรืองจำรัส (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจ สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรในการทำงานให้น้อยที่สุด วัดได้จากเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในผลลัพธ์ที่ได้ เช่น ทันทเวลา เกิดผลกำไร ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม และประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือการทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้สะดวก รวดเร็วกว่าเดิม (รัตนชนก จันยัง , 2556) และยังรวมถึงผลการทำงานของบุคคลและศักยภาพในการทำงานของบุคคล สามารถวัดได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำความรู้ความสามารถในการทำงานไปใช้ประโยชน์ในการทำงานให้กับตนเองและผู้อื่น (วิชุดา จิวประพันธ์, 2553 )

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานนั้นๆ โดยการใช้งบประมาณ ระยะเวลา และทรัพยากรให้น้อยที่สุดและตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานควรทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ จากการศึกษาพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้

ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้มากมายเช่น Certo, Samuel C. ,(2000 อ้างถึงในนวพรพร จรรย์ศรี, 2552) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 คือปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลคือหมุ่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีบทบาทในการทำงานหรือดำเนินงานต่างๆที่สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลจึงรวมถึงผู้บริหาร บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ตามโครงสร้างในหน่วยงาน ครอบคลุมถึงพนักงานระดับสูง กลาง ล่าง รวมถึงบุคคลในระดัการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่างๆ ได้แก่จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความสนใจ ทักษะคิด ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน การปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน

ปัจจัยที่ 2 คือปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบบริหาร การใช้ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงาน การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนด

ปัจจัยที่ 3 คือปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วยงาน งานจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงสร้างที่เหมาะสม ได้แก่

1. ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการหน่วยงานที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงาน การรวมหรือการกระจายอำนาจ การจัดสายการบังคับบัญชา ความเป็นทางการ การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การควบคุม การสั่งการ การจัดสรรทรัพยากร การประเมินผลการทำงาน และการติดตามกำกับดูแล

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการเพิ่มระดับความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบผลลัพธ์ (Output) กับปัจจัยนำเข้า (Input) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญ และการเติบโตของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างความสามารถและความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับธุรกิจใน

ปัจจุบัน ที่อยู่ในภาวะโลกาภิวัตน์ ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจมีความซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ดังนั้นหน่วยงานควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรดังนี้ (กิ่งพร ทองใบ ,ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศและเสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์ ,2550) จากการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้หลายท่าน เช่น อีเมอร์สัน (Emerson,1996 อ้างถึงในวิรินทร์ญา ทวีอนันต์ชนกุล,2557) ได้นำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารงาน โดยกำหนดเป็นหลักการบริหาร เพื่อใช้ในการปรับปรุงและจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ได้กล่าวไว้ในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ถึงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals) ผู้บริหารต้องเข้าใจและกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงานให้ชัดเจน เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense) ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความสามารถ สร้างความแตกต่างโดยการใช้ความรู้ความสามารถ โดยการพิจารณาจากลักษณะของงาน
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel) เป็นที่ปรึกษาขอให้คำแนะนำ โดยข้อมูลที่ให้ต้องถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) ต้องมีกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้บุคคลกรถือปฏิบัติ
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal) ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information) ต้องมีและได้รับข้อมูลที่พร้อมทำงานและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำข้อเท็จจริงไปใช้ประกอบการตัดสินใจ
7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching) ต้องวางแผนในแต่ละงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ และแจ้งให้ทราบถึงระดับการดำเนินงานอย่างทั่วถึง เพื่อความสะดวกในการติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules) ต้องมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด โดยการวางแผน พัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้แต่ละงาน
9. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions) ต้องรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรักษามาตรฐานในผลของงาน



10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations) ต้องรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงาน โดยต้องมีวิธีการดำเนินงานที่สามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard-practice instructions) การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้

12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward) ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของ (กิ่งพร ทองใบ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศและเสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์, 2550) ได้กำหนดขั้นตอนการเพิ่มประสิทธิภาพที่เป็นวงจรเกี่ยวเนื่องกัน ดังนี้

1. การวัดประสิทธิภาพ (Measurement of Efficiency) หน่วยงานต้องกำหนดแนวทางการวัดคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการกำหนดวิธีการดำเนินงาน มาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ เพราะการพัฒนาประสิทธิภาพที่เป็นระบบชัดเจน จะทำให้หน่วยงานทราบว่าการดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2. การประเมินประสิทธิภาพ (Evaluation of Efficiency) เป็นข้อมูลที่ได้จากการวัดผลการดำเนินงานกับมาตรฐานที่กำหนด มาเปรียบเทียบหาผลต่างและทำการประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาสาเหตุของการด้อยประสิทธิภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพ

3. การวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพ (Planing of Efficiency Improvement) นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินประสิทธิภาพมาประกอบการทำแผนในการกำหนดการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน เรียกว่าแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดรายละเอียด ขั้นตอน วิธีการ และเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. การพัฒนาประสิทธิภาพ (Plan Implementation) การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาประสิทธิภาพ โดยมอบหมายให้ผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงทำการสั่งการ ติดตาม ประเมินผล และสามารถปรับแผนงานให้เหมาะสมได้ในอนาคต

การเพิ่มประสิทธิภาพสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านแรงจูงใจ

1.1 การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์

1.2 การฝึกอบรมและพัฒนา

1.3 การออกแบบระบบงาน เพื่อให้มีระบบการทำงานที่ดีขึ้น

1.4 การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

### 1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านเทคโนโลยี

### 2.1 การพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานแบบใหม่ๆ

### 2.2 การบริหารและปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน

### 2.3 การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ในภาพรวมประสิทธิภาพ คือ ผลการดำเนินงานของตัวบุคคลต่อผลงานของหน่วยงาน ซึ่งผลของงานสามารถวัดและประเมินได้จาก ปัจจัยที่เป็นพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้น

และจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอนุมานได้ว่าการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น สามารถดูได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความสำเร็จของงาน ความถูกต้องในงาน ระยะเวลาในการทำงาน และทรัพยากรที่ใช้ไป ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และหากทั้งหมดนี้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันมากเท่าไร ก็ถือว่าเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้น

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการตรวจสอบงบการเงิน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรคือปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน ซึ่งจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในแต่ละมิติมีดังนี้

ด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้าและโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบงบการเงิน เนื่องจากถ้าเจ้าหน้าที่ทำงานแล้วไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคคลนั้นก็จะทำงานแบบเฉื่อยชา เรื่อยเปื่อย ไม่เน้นประสิทธิภาพ ทำงานให้เสร็จไปวันๆ ซึ่งจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพคุณ พลับจ้อย (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชีใน

เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ คือ มีโอกาสในการเข้าอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รองลงมา มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในสายงานพบว่าระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ คือ มีโอกาสในการศึกษาคูณหรือเพิ่มพูนความรู้ รองลงมาคือมีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชา และมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กรพบว่า การรับรู้ในเรื่องความโปร่งใส เรื่องการมีการควบคุมที่ดี และเรื่องความยุติธรรมของโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน เนื่องจากแรงจูงใจภายในเกิดจากตัวบุคคล เช่น ความปรารถนาอยากมีความก้าวหน้า อยากมีความมั่นคง อยากพัฒนาตัวเองในการทำงาน อยากให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จ เป็นต้น เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องของความรู้สึกภายในจิตใจของตัวบุคคล เพราะฉะนั้นถ้าพนักงานเกิดความสงสัยในระบบของการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้จิตใจของพนักงานไม่มีความสุขสบายใจ ไม่มีพลังขับเคลื่อนและไม่มีความพร้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นทุกหน่วยงานจะต้องกำหนดระเบียบและจัดระบบวิธีปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งไว้ให้ชัดเจนแน่นอน ดำเนินการด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง โดยถือความยุติธรรมเป็นหลัก เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานทราบล่วงหน้า เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะประพฤติตนให้ถูกต้องทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาด้านความพึงพอใจที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน บัญชีเช่นงานวิจัยของประพาพัทธ์มี ลิมสุคนธ์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางบัญชี กรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางบัญชีจะมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ต่อเมื่อได้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ในเวลาที่เหมาะสม ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน รวมถึงงานวิจัยของฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรบัญชีการเงิน ของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรม ส่งผลต่อความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน โดยบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมใน ปริมาณ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ และควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่อ การฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้าง ทักษะที่ดี และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

#### ด้านความรับผิดชอบในงาน

ความรับผิดชอบในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบ งบการเงิน เนื่องจากการตรวจสอบงบการเงินต้องทำในระยะเวลาที่กำหนด ถ้าเจ้าหน้าที่ขาดความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยงานวิจัย ของ รัตน์ชนก จันยง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จากการศึกษาวิจัยพบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใน ระดับมาก ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบ แบบสอบถามให้ความเห็นในด้านความรับผิดชอบในงาน และความสำเร็จในงาน มาเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ โดยงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วยด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคงด้านผลประโยชน์ ตอบแทน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร

รวมถึงงานวิจัยของนวารา นาคเวก (2555) กรณีศึกษาสถานะภาพของพนักงานราชการ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ

#### ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้มีนักวิจัยหลายท่านที่ได้ศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีโดยทัศนีย์ อุปการ (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ

การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยการจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับ นับถือระหว่างผู้บังคับบัญชา และการบริหารงานมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ค่อนข้างสูง เป็นผลมาจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความร่วมมือ ความรัก ความสามัคคี และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามนโยบาย รวมถึงงานวิจัยของนวารา นาคเวก (2555) กรณีศึกษาสถานะภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผล การศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มี แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการ ปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้มีนักวิจัยหลายท่านที่ได้ศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีโดย นพคุณ พลับจ้อย (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าส่วนตัว ความก้าวหน้าในงานและการได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยอนามัยในภาพรวมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล รองลงมาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ และงานวิจัยของ รวมถึงงานวิจัยของประพาพัทธ์ ลีมสุคนธ์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางบัญชี กรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์พบว่าบุคลากรทางบัญชีจะมีแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าลักษณะของงานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร มีโอกาสในการควบคุมผลงานตั้งแต่ต้นจนจบ มีอิสระและเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้รับความรู้ความสามารถที่พัฒนาขึ้นจาก การทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านบัญชีส่วนใหญ่มักเป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำ ซ้ำๆ เดิมทุกวัน (Routine Job) อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้น หากได้ทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมบ้าง เช่น งานที่ทำท่าย หรืองานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีโอกาสได้ตัดสินใจเอง จะทำให้เจ้าหน้าที่ทางบัญชีมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ ระยะเวลาที่กำหนดและจำนวนผู้ร่วมงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทางบัญชี เช่นกัน รวมไปถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร รวมถึงงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงใน

งาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ด้านค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจและการแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านนี้ โดยมีงานวิจัยของ รัตนธรรห์ ณ นคร (2554) ที่ศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ทุกคนคาดหวังว่าจะได้รับ จากการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น ผลตอบแทนไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส วันลาพักร้อน ค่ารักษาพยาบาล และอัตราการปรับขึ้นของเงินเดือน ที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น สามารถเป็นแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงานในหน่วยงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553) ที่ทำการศึกษความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังพนักงานในแผนกบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 227 ชุด พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงานจะมีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร โดยถ้าองค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้งานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ดังนั้นสิ่งที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญก็คือพนักงาน เพราะพนักงานก็เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญ ที่จะผลักดันให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยหน่วยงานต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ โดยปลูกฝังให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน โดยการจูงใจพนักงานใน

ด้านต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนของหน่วยงานต่อไป

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชุตินพวงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือระดับตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี ของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับข้อมูลตอบกลับมารวมทั้งสิ้น 350 ชุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพาพรศรี ลีมสุคนธ์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางบัญชี ทัศนศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการ การเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน/ โบนัส มากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการด้านสวัสดิการ ค่าล่วงเวลา การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น และมีหุ่นปั้นผลให้กับพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของที่จอดรถ ต้องเพียงพอ สถานที่ในการทำงานต้องไม่แออัด มีความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และระยะทางในการเดินทางต้องไม่ไกลมากนัก ถ้าหากไกลกันมากนัก ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายจากการเดินทาง ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พร้อมที่จะทำงาน (ประพาพรศรี ลีมสุคนธ์, 2553) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก ถ้าหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศิลป์ อุฬารพงศ์ ธรรม สุมาลี วิวัฒน์วิชา และพรเพ็ญ วิวัฒน์เดชา (2540, อ้างถึงใน วิไลวรรณ สวัสดิ์พุก, 2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำคัญ ของปัจจัยดังกล่าวของพนักงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานสอบบัญชี ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องดังกล่าวตามความคาดหวัง บุคลากรเหล่านั้นก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันแก่องค์กร มีผลต่ออัตราการลาออกของบุคลากรก็จะลดลง



นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อวิชาชีพสอบบัญชี เนื่องจากลักษณะงานที่ทำงานจะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องอาศัยความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยในแต่ละทีมจะต้องถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่กัน เพราะงานสอบบัญชีเป็นงานที่ต้องหาความรู้จากเพื่อนร่วมทีมด้วย หากไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและก่อให้เกิดปัญหากับการทำงานเป็นทีม (ประพาฬศรี ลิมสุคนธ์ , 2553) และยังมีผลงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จากการศึกษาวิจัยพบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยค้ำจุนผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็น 3 อันดับแรกคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รวมถึงงานวิจัยของเกษมรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น พนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้าผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการ บริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการตรวจสอบงบการเงิน เนื่องจากผลของงานตรวจสอบต้องเผยแพร่ให้กับผู้ใช้งบการเงินและบุคคลทั่วไป จึงจำเป็นที่งาน ตรวจสอบนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ มีประโยชน์ต่อผู้ใช้และบุคคล ทั่วไป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการทำงานทำงานของนักบัญชี เช่น ฉัตรอมร แยมเจริญ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพการทำงานของนัก บัญชี: กรณีศึกษา นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) นักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมาก ที่สุด 2) จากการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน นัก บัญชีที่มีอายุงานมาก อุตสาหกรรมหลักของหน่วยงาน ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และจำนวนพนักงานบัญชีในแผนกบัญชีต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันและ 3) จากการทดสอบ ความสัมพันธ์ พบว่า จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านการเสียสละและแบ่งปัน ด้านการ ประพฤติตนตามกฎระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำและด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ มี ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในส่วนของด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ความเป็น อิสระ ความรู้ความสามารถ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็น หุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และยังรวมถึงงานวิจัยของ คารณี เอื้อชนะจิต (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จ

ทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลสำเร็จทางการสอบบัญชีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมากที่สุด คือคุณภาพการรายงานการสอบบัญชี รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอบบัญชี และประสิทธิผลทางการวินิจฉัยในการสอบบัญชีตามลำดับ และผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมากที่สุด ได้แก่ ประสิทธิผลทางการวินิจฉัยในการสอบบัญชี มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสำเร็จทางการสอบบัญชี โดยส่งผ่านคุณภาพการรายงานการสอบบัญชี รองลงมาคือ ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอบบัญชี มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสำเร็จทางการสอบบัญชี โดยส่งผ่านคุณภาพการรายงานการสอบบัญชี

นอกจากการศึกษาในแง่มุมของนักบัญชีแล้วก็ยังมีผู้ศึกษาในมุมมองขององค์กร และหน่วยงานต่างๆ เช่นงานวิจัยของอรรถศรี เรืองจำรัส (2555) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ได้แก่การรับรู้ของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน การวางแผนการตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบ การรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ และการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานของผู้รับการตรวจสอบ ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุของผู้รับการตรวจสอบ ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน และการรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และงานวิจัยของ อรสุดา คุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลางประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรส่วนกลางจำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินทั้งทฤษฎี ความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของแรงจูงใจ รวมถึงแนวคิดทฤษฎี ความหมาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตรวจสอบงบการเงิน จาก

การศึกษาพบว่า มีผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีผลจากการวิจัยที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยทั่วไป และส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยในภาคของหน่วยงานเอกชน ผู้ศึกษาเห็นว่าในเรื่องของการศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินนั้นยังมีน้อย รวมถึงในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินยังไม่มีการศึกษาวิจัยในด้านนี้ จึงเห็นถึงประโยชน์ในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินจากแรงจูงใจ และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งนี้



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลางจำนวน 720 คน จากสำนักตรวจสอบการเงินที่ 1-20 ทั้งนี้ทราบจำนวนประชากร จึงใช้วิธีการคำนวณหาจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1967 อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.05 ตามสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน จำนวนประชากร

$e$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{720}{1 + 720(0.05)^2}$$

$$n = 257.14 \approx 257 \text{ คน}$$

ฉะนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) เท่ากับ 257 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ

โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของ ลิกอร์ท สเตล (Likert Scale อ้างถึงในนพคุณ พลับจ้อย, 2559) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ในการประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยการแปลความหมาย การกำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ทำได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย เพื่อแปลผลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยยึดเกณฑ์ที่ได้จากสูตรคำนวณระดับชั้น = 0.80 ได้ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างทั้งหมด 257 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้อมูลที่นำมาศึกษาและสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ นำมาจาก 2 แหล่งคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้แบบสอบถาม

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสาร บทความ บทสัมภาษณ์ หรือข้อเขียน

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการบรรยายข้อมูลสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage : %) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean:  $\bar{x}$ ) ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

1) สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นการสกัดองค์ประกอบของตัวแปร

2) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

ในการนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 257 ฉบับ จากนั้นได้นำแบบสอบถามมาทดสอบความน่าเชื่อถือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การเสนอข้อมูลทั่วไปโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)
- 4.3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis)

#### 4.1 การเสนอข้อมูลทั่วไปโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	63	24.50
หญิง	194	75.50
<b>รวม</b>	<b>257</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	65	25.30
30 – 40 ปี	114	44.40
41 – 50 ปี	51	19.80
มากกว่า 50 ปี	27	10.50
<b>รวม</b>	<b>257</b>	<b>100.00</b>



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. การศึกษา		
ปริญญาตรี	137	53.30
สูงกว่าปริญญาตรี	120	46.70
<b>รวม</b>	<b>257</b>	<b>100.00</b>
4. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	42	16.30
20,001 – 30,000 บาท	99	38.50
30,001 – 40,000 บาท	70	27.20
มากกว่า 40,000 บาท	46	17.90
<b>รวม</b>	<b>257</b>	<b>100.00</b>
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	107	41.60
10 - 15 ปี	77	30.00
16 - 20 ปี	39	15.20
มากกว่า 20 ปี	34	13.20
<b>รวม</b>	<b>257</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.50 เพศชาย ร้อยละ 24.50 ส่วนใหญ่ มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30ปี ร้อยละ 25.30 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 46.70 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.20

ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมา 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับค่าเฉลี่ย ความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อ งานที่ทำประสบความสำเร็จ	3.85	.653	มาก
2. ท่านมีโอกาสในการเข้าอบรมสัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.79	.644	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	3.71	.681	มาก
4. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานของท่าน	3.65	.719	มาก
รวม	3.75	.537	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .537 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 2. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .653 รองลงมา ข้อ 3. ท่านมีโอกาสในการ เข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .644 ส่วนข้อ 4. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานของท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .719

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับค่าเฉลี่ย ความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.11	.537	มาก
2. ท่านทราบหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของท่าน	4.09	.472	มาก
3. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.07	.506	มาก
4. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง	3.90	.746	มาก
5. ท่านมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ	3.76	.665	มาก
6. ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ	3.35	.941	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>.461</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .461 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .537 รองลงมา ข้อ 1.ท่านทราบหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ .472 ส่วนข้อ 3. ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .941

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับค่าเฉลี่ย ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการทำงาน	3.83	.607	มาก
2. ท่านมีผลงานที่ผู้อื่นสามารถเอาเป็นแบบอย่างได้	3.81	.656	มาก
3. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	3.80	.711	มาก
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	3.77	.677	มาก
5. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	3.67	.675	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>.539</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นต่อปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .539 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 3. ท่านได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .607 รองลงมา ข้อ 4. ท่านมีผลงานที่ผู้อื่นสามารถเอาเป็นแบบอย่างได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .656 ส่วนข้อ 2 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่าน

มีผลการปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .675

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับค่าเฉลี่ย ความคิดเห็น
1. งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี	4.12	.702	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน	4.02	.612	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจน	3.96	.717	มาก
4. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	3.94	.674	มาก
5. งานที่ท่านทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.62	.692	มาก
6. งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสม	3.61	.827	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>.513</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .513 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 4. งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .702 รองลงมา

ข้อ 3. งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .612 ส่วนข้อ 6.งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .827

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง งานและความรับผิดชอบของท่าน	3.84	.633	มาก
2. ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์ น่าพอใจ	3.86	.630	มาก
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม	3.70	.806	มาก
4. ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษ นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ	2.28	1.030	น้อย
รวม	3.42	.555	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .555 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อ 2. ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .630 รองลงมา ข้อ 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .633 ส่วนข้อ 4.ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.030

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อไป ปฏิบัติงาน	3.67	.742	มาก
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมกับ การทำงาน เช่น ขนาดของห้อง แสงสว่าง ความสะอาด เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น	3.61	.709	มาก
3. หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และ เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	3.56	.846	มาก
4. สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงาน มีเพียงพอและเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น	3.49	.811	มาก
รวม	3.58	.607	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .607 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .742 รองลงมา ข้อ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมกับการทำงาน เช่น ขนาดของห้อง แสงสว่าง ความสะอาด เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .709 ส่วนข้อ 2. สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอและ

เหมาะสม เช่นที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .811

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.77	.655	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.64	.628	มาก
3. การประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	.726	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.63	.606	มาก
5. เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองกับท่าน	3.56	.617	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	.637	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.52	.674	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.51	.740	มาก
9. ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้มีส่วนได้เสียอื่น	3.26	.875	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.458</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.8 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .458 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .655 รองลงมา ข้อ 3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ในการปฏิบัติงาน และ ข้อ 9. การประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .726 ส่วนข้อ 8. ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่เกิดจาก ผู้มีส่วนได้เสียอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .875

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.88	.461	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.88	.513	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.78	.539	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	3.75	.537	มาก
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.58	.607	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	.458	มาก
7. ด้านค่าตอบแทน	3.42	.555	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>.391</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .391 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

ประสิทธิภาพในการตรวจสอบงบการเงิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดและทันต่อเวลา	4.24	.627	มากที่สุด
2. เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	4.23	.576	มากที่สุด
3. การปฏิบัติงานของท่านถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีวินัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด ถือปฏิบัติ	4.14	.642	มาก
4. ผลงานของท่านได้มาตรฐานและรักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่อง และมีวิธีการดำเนินงานที่บุคคลอื่นสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างได้	4.12	.595	มาก
5. การปฏิบัติงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ เพื่อความสะดวกในการติดตามและการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน	4.10	.639	มาก
6. การปฏิบัติงานของท่านโดยส่วนใหญ่ มีผลงานที่ดี คู่มีค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป	4.09	.600	มาก
7. ท่านได้รับข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำข้อเท็จจริงไปใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง	4.02	.612	มาก
8. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ	3.98	.721	มาก
9. ผู้บริหารในหน่วยงานมีการพิจารณาความเป็นไปได้ของงานอย่างสม่ำเสมอ	3.97	.736	มาก
10. การปฏิบัติงานของท่านมีที่ปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำ โดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์	3.93	.754	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>.514</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .514 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 8. การปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดและทันต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .627 รองลงมาคือข้อ 5. เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .576 ส่วนข้อ 3. การปฏิบัติงานของท่านมีที่ปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำโดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .754

#### 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การศึกษารายการประกอบของปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้ (Factor Analysis) และได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเบื้องต้น การทดสอบความน่าเชื่อถือ และการวัดความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ก่อนนำไปวิเคราะห์

ตารางที่ 4.11 ค่าจากการวัดปัจจัยเชิงจิตทั้งหมดในแบบสอบถาม

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
	.927	21

ผลลัพธ์ที่ได้จากการวัดปัจจัยเชิงจิตในตารางที่ 4.11 มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ขององค์ประกอบทั้งหมดในแบบสอบถามชุดนี้ เท่ากับ .927 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสม หรือยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าเกิน 0.8 ขึ้นไป (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

ตารางที่ 4.12 ค่าจากการวัดปัจจัยค้ำจุนทั้งหมดในแบบสอบถาม

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
		.879

ผลลัพธ์ที่ได้จากการวัดปัจจัยค้ำจุนในตารางที่ 4.12 มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ขององค์ประกอบทั้งหมดในแบบสอบถามชุดนี้ เท่ากับ .879 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสม หรือยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าเกิน 0.8 ขึ้นไป (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

ตารางที่ 4.13 ค่าจากการวัดประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินทั้งหมดในแบบสอบถาม

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
		.932

ผลลัพธ์ที่ได้จากการวัดประสิทธิภาพในการตรวจสอบงบการเงิน ในตารางที่ 4.13 มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ขององค์ประกอบทั้งหมดในแบบสอบถามชุดนี้ เท่ากับ .932 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสม หรือยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าเกิน 0.8 ขึ้นไป (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ปัจจัยขงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

ตารางที่ 4.14 การวัดความเหมาะสมของปัจจัยเชิงใจด้วย KMO and Bartlett's Test

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.898
	Approx. Chi-Square	6599.973
Bartlett's Test of Sphericity	df	703
	Sig.	0

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการใช้วิธี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) วัดความเหมาะสมของข้อมูล เพื่อใช้เทคนิค Factor Analysis ในที่นี้ได้เท่ากับ .898 ซึ่งเป็นค่าที่เข้าใกล้เลข 1 และมากกว่า 0.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ Factor Analysis และค่า Bartlett's Test of Sphericity เป็นค่าที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจะมีการประมาณการแบบ Chi-Square เท่ากับ 6599.973 ได้ค่า Significance เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.5 หมายความว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน (กัลยา วานิชปัญญา, 2546)

ตารางที่ 4.15 ค่า Total Variance Explained จากการทำ Factor Analysis

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12.559	33.051	33.051	12.559	33.051	33.051
2	3.4	8.946	41.997	3.4	8.946	41.997
3	2.873	7.561	49.558	2.873	7.561	49.558
4	2.36	6.212	55.77	2.36	6.212	55.77
5	1.658	4.364	60.133	1.658	4.364	60.133
6	1.481	3.897	64.03	1.481	3.897	64.03
7	1.246	3.279	67.309	1.246	3.279	67.309
8	1.063	2.798	70.106	1.063	2.798	70.106
9	0.879	2.314	72.42			
10	0.808	2.127	74.547			
11	0.733	1.928	76.475			
12	0.703	1.849	78.324			
13	0.624	1.642	79.966			
14	0.581	1.529	81.495			
15	0.554	1.458	82.953			
16	0.512	1.347	84.301			
17	0.499	1.314	85.615			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
18	0.476	1.253	86.868			
19	0.443	1.165	88.033			
20	0.397	1.043	89.076			
21	0.385	1.013	90.089			
22	0.351	0.925	91.014			
23	0.334	0.88	91.894			
24	0.312	0.822	92.716			
25	0.307	0.808	93.523			
26	0.279	0.735	94.258			
27	0.264	0.696	94.954			
28	0.248	0.652	95.606			
29	0.218	0.574	96.18			
30	0.208	0.548	96.728			
31	0.199	0.523	97.252			
32	0.193	0.509	97.76			
33	0.173	0.456	98.216			
34	0.164	0.433	98.649			
35	0.152	0.4	99.049			
36	0.14	0.367	99.416			
37	0.12	0.315	99.731			
38	0.102	0.269	100			

จากตารางที่ 4.15 ผู้วิจัยได้แสดงสถิติสำหรับแต่ละองค์ประกอบ โดยวิธี Principal Component Analysis (PCA) ในการสกัดองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยต่างๆ ได้ดังนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 ด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความแปรปรวนเดิมหรือ มีตัวแปร 38 ตัว จะพบว่า ค่าความแปรปรวน (Communality) เริ่มต้น 1 เสมอ จึงมีความแปรปรวน ทั้งหมดเท่ากับ 38 เฉพาะองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของการควบคุมจึงมีค่าแปรปรวนเท่ากับ  $((12.559/38)*100)$  33.051% และมีค่าแปรปรวนสะสม (Cumulative) เท่ากับ 33.051

2) องค์ประกอบที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแปรปรวนเดิมหรือมีตัวแปร 38 ตัว จะพบว่า ค่าความแปรปรวน (Communality) เริ่มต้น 1 เสมอ จึงมีความแปรปรวน ทั้งหมดเท่ากับ 38 เฉพาะองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของการควบคุมจึงมีค่าแปรปรวนเท่ากับ  $((3.4/38)*100)$  8.946% และมีค่าแปรปรวนสะสม (Cumulative) เท่ากับ  $(33.051+8.946)$  41.997

3) องค์ประกอบที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การประเมินความเสี่ยงมีความแปรปรวนเดิมหรือมีตัวแปร 38 ตัว จะพบว่า ค่าความแปรปรวน (Communality) เริ่มต้น 1 เสมอ จึงมีความแปรปรวนทั้งหมด เท่ากับ 38 เฉพาะองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงจึงมีค่าแปรปรวนเท่ากับ  $((2.873/38)*100)$  7.561% และมีค่าแปรปรวนสะสม (Cumulative) เท่ากับ  $(41.997+7.561)$  49.558

4) องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การประเมินความเสี่ยง มีความแปรปรวนเดิมหรือมีตัวแปร 38 ตัว จะพบว่า ค่าความแปรปรวน (Communality) เริ่มต้น 1 เสมอ จึงมีความแปรปรวนทั้งหมด เท่ากับ 38 เฉพาะองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงจึงมีค่าแปรปรวนเท่ากับ  $((2.36/38)*100)$  6.212% และมีค่าแปรปรวนสะสม (Cumulative) เท่ากับ  $(49.558+6.212)$  55.77

5) องค์ประกอบที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การประเมินความเสี่ยง มีความแปรปรวนเดิมหรือมีตัวแปร 38 ตัว จะพบว่า ค่าความแปรปรวน (Communality) เริ่มต้น 1 เสมอ จึงมีความแปรปรวนทั้งหมด เท่ากับ 38 เฉพาะองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงจึงมีค่าแปรปรวนเท่ากับ  $((1.658/38)*100)$  4.364% และมีค่าแปรปรวนสะสม (Cumulative) เท่ากับ  $(55.77+4.364)$  60.133



6) องค์ประกอบที่ 6 ด้านค่าตอบแทน การประเมินความเสี่ยงมีความแปรปรวนเดิมหรือมีตัวแปร 38 ตัว จะพบว่า ค่าความแปรปรวน (Communality) เริ่มต้น 1 เสมอ จึงมีความแปรปรวนทั้งหมด เท่ากับ 38 เฉพาะองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงจึงมีค่าแปรปรวนเท่ากับ  $((1.481/38)*100)$  3.897% และมีค่าแปรปรวนสะสม (Cumulative) เท่ากับ  $(60.133 + 4.364)$  64.03

7) องค์ประกอบที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ การประเมินความเสี่ยง มีความแปรปรวนเดิมหรือมีตัวแปร 38 ตัว จะพบว่า ค่าความแปรปรวน (Communality) เริ่มต้น 1 เสมอ จึงมีความแปรปรวนทั้งหมด เท่ากับ 38 เฉพาะองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงจึงมีค่าแปรปรวนเท่ากับ  $((1.246/38)*100)$  3.279% และมีค่าแปรปรวนสะสม (Cumulative) เท่ากับ  $(64.03+3.279)$  67.309

8) องค์ประกอบที่ 8 ด้านความรับผิดชอบในงาน การประเมินความเสี่ยงมีความแปรปรวนเดิมหรือมีตัวแปร 38 ตัว จะพบว่า ค่าความแปรปรวน (Communality) เริ่มต้น 1 เสมอ จึงมีความแปรปรวนทั้งหมด เท่ากับ 38 เฉพาะองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงจึงมีค่าแปรปรวนเท่ากับ  $((1.063/38)*100)$  2.798% และมีค่าแปรปรวนสะสม (Cumulative) เท่ากับ  $(67.309 + 2.798)$  70.106

ตารางที่ 4.16 ค่า Rotated Component Matrix (a) จากการทำ Factor Analysis

ตัวแปร	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ	0.656							
ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานของท่าน	0.647							
ท่านได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการทำงาน	0.645							
ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ	0.636							
ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	0.612							
ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	0.606							
ท่านมีผลงานที่ผู้อื่นสามารถเอาเป็นแบบอย่างได้	0.597							
ท่านมีโอกาสในการเข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	0.584							
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	0.556							
ท่านมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ	0.517							

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตัวแปร	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน		0.739						
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน		0.7						
ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน		0.699						
งานของท่านต้องได้รับความรับผิดชอบสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี		0.668						
งานที่ท่านทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ		0.618						
ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง		0.537						
สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น			0.799					
สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมกับการทำงาน เช่น ขนาดของห้อง แสงสว่าง ความสะดวก เสี่ยง การระบายอากาศ เป็นต้น			0.745					
หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ			0.703					
การประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ			0.589					
หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจน			0.544					
งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสม			0.538					

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตัวแปร	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน				0.799				
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี				0.768				
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา				0.722				
ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม				0.708				
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองกับท่าน					0.801			
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					0.783			
เพื่อนร่วมงานของท่านมีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ในการปฏิบัติงาน					0.712			
ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ					0.627			
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ						0.852		
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน						0.816		
ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม						0.695		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตัวแปร	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน							0.716	
ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้มีส่วนได้เสียอื่น							0.524	
ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ								0.825
ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้								0.557

จากตารางที่ 4.16 Rotate Component Matrix (a) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 38 ตัวแปรเหลือ 37 ตัวแปร สามารถสรุปค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร โดยจัดกลุ่มตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ Factor Analysis จะเห็นได้ว่าการวัดค่า Factor Analysis เมื่อมีการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธี Varimax ค่า Factor Analysis จะได้องค์ประกอบออกมาทั้งหมด 8 องค์ประกอบ และสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่และตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่จากการสังเกตปัจจัยที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านค่าตอบแทน

องค์ประกอบที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

องค์ประกอบที่ 8 ด้านความรับผิดชอบในงาน

องค์ประกอบที่สกัดได้จากตารางที่ 4.16 Rotate Component Matrix(a) ซึ่งสรุปองค์ประกอบได้เป็น 8 องค์ประกอบ นั้น ผู้วิจัยนำตัวแปรที่ได้มาเข้ากลุ่ม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 Factor Loading ด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ	0.656
2	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานของท่าน	0.647
3	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนอื่นในด้านการทำงาน	0.645
4	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	0.636
5	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	0.612
6	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	0.606
7	ท่านมีผลงานที่ผู้อื่นสามารถเอาเป็นแบบอย่างได้	0.597
8	ท่านมีโอกาสนในการเข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	0.584
9	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	0.556
10	ท่านมีโอกาสนในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ	0.517

จากตารางที่ 4.17 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้ว พบว่าด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือ ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบชื่อใหม่ว่าด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.18 Factor Loading ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน	0.739
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	0.700
3	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.699
4	งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี	0.668
5	งานที่ท่านทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	0.618
6	ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง	0.537

จากตารางที่ 4.18 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้ว พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.19 Factor Loading ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น	0.799
2	สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมกับการทำงาน เช่น ขนาดของห้อง แสงสว่าง ความสะอาด เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น	0.745
3	หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	0.703
4	การประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	0.589
5	หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจน	0.544
6	งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสม	0.538

จากตารางที่ 4.19 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้ว พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสม เช่นที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.20 Factor Loading ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	0.799
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	0.768
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0.722
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	0.708

จากตารางที่ 4.20 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้ว พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบชื่อใหม่ว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.21 Factor Loading ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเองกับท่าน	0.801
2	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	0.783
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ในการปฏิบัติงาน	0.712
4	ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ	0.627



จากตารางที่ 4.21 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้ว พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือเพื่อนร่วมงาน มีความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเองกับท่าน จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบชื่อใหม่ว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.22 Factor Loading ด้านค่าตอบแทน

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ	0.852
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน	0.816
3	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	0.695

จากตารางที่ 4.22 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้ว พบว่า ด้านค่าตอบแทน ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์ น่าพอใจ จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบว่าด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.23 Factor Loading ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน	0.716
2	ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้อื่นได้เสียอื่น	0.524

จากตารางที่ 4.23 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้ว พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบชื่อใหม่ว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 4.24 Factor Loading ด้านความรับผิดชอบในงาน

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ	0.825
2	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	0.557

จากตารางที่ 4.24 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้ว พบว่า ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือ ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 4.25 การวัดความเหมาะสมของประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้วย KMO and Bartlett's Test

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.923
Approx. Chi-Square		1858.074
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.25 พบว่าการใช้วิธี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) วัดความเหมาะสมของข้อมูล เพื่อใช้เทคนิค Factor Analysis ในที่นี้ได้เท่ากับ .923 ซึ่งเป็นค่าที่เข้าใกล้เลข 1 และมากกว่า 0.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ Factor Analysis และค่า Bartlett's Test of Sphericity เป็นค่าที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร จะมีการประมาณการแบบ Chi-Square เท่ากับ 1858.074 ได้ค่า Significance เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.5 หมายความว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน (กัลยา วานิชปัญญา, 2546)

ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.246	62.459	62.459	6.246	62.459	62.459
2	1.136	11.359	73.818	1.136	11.359	73.818
3	.481	4.812	78.630			
4	.461	4.605	83.236			
5	.372	3.722	86.957			
6	.333	3.335	90.292			
7	.303	3.028	93.320			
8	.272	2.719	96.039			
9	.216	2.164	98.203			
10	.180	1.797	100.000			

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน เพื่อสกัดปัจจัยโดยวิธี Principal component analysis (PCA) จากทั้งหมด 1 องค์ประกอบ เมื่อสกัดปัจจัยแล้วได้ปัจจัยใหม่ 2 องค์ประกอบ พบว่า ตัวแปรที่ได้จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งอธิบายค่าความแปรปรวนของข้อมูลประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน (Cumulative %) ได้ร้อยละ 62.459 และค่าความแปรปรวนของข้อมูลประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน (Cumulative %) ได้ร้อยละ 73.818

ตารางที่ 4.27 ค่า Rotated Component Matrix (a) จากการทำ Factor Analysis

ตัวแปร	Component	
	1	2
การปฏิบัติงานของท่านโดยส่วนใหญ่ มีผลงานที่ดี ค้ำค้ำกับทรัพยากรที่ใช้ไป	.854	
ผลงานของท่านได้มาตรฐานและรักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่องและมีวิธีการดำเนินงานที่บุคคลอื่นสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างได้	.851	
การปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดและทันต่อเวลา	.797	
การปฏิบัติงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ เพื่อความสะดวกในการติดตามและการตรวจสอบผลการปฏิบัติ	.772	
การปฏิบัติงานของท่านถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและมีวินัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด ถือปฏิบัติ	.673	
ผู้บริหารในหน่วยงานมีการพิจารณาความเป็นไปได้ของงานอย่างสม่ำเสมอ		.875
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ		.845
การปฏิบัติงานของท่านมีที่ปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำ โดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์		.819
ท่านได้รับข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำข้อเท็จจริงไปใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง		.689
เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้		.632

จากตารางที่ 4.27 Rotated Component Matrix (a) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปรสามารถสรุปค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร โดยจัดกลุ่มตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ Factor Analysis จะเห็นได้ว่าการวัดค่า Factor Analysis เมื่อมีการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธี Varimax ค่า Factor Analysis จะได้องค์ประกอบออกมาทั้งหมด 2

องค์ประกอบ และสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่และตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่จากการสกัดปัจจัยที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่สกัดได้จากตารางที่ 4.27 Rotate Component Matrix(a) ซึ่งสรุปองค์ประกอบได้เป็น 2 องค์ประกอบ นั้น ผู้วิจัยนำตัวแปรที่ได้มาเข้ากลุ่ม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 Factor Loading ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	การปฏิบัติงานของท่านโดยส่วนใหญ่ มีผลงานที่ดี คู่แข่งกับทรัพยากรที่ใช้ไป	0.854
2	ผลงานของท่านได้มาตรฐานและรักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่อง และมีวิธีการดำเนินงานที่บุคคลอื่นสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างได้	0.851
3	การปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดและทันต่อเวลา	0.797
4	การปฏิบัติงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ เพื่อความสะดวกในการติดตามและการตรวจสอบผลการปฏิบัติ	0.772
5	การปฏิบัติงานของท่านถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและมีวินัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด ถือปฏิบัติ	0.673

จากตารางที่ 4.28 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้วพบว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือ การปฏิบัติงานของท่านโดยส่วนใหญ่ มีผลงานที่ดี คู่แข่งกับทรัพยากรที่ใช้ไป จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบชื่อใหม่ว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

ตารางที่ 4.29 Factor Loading ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ตัวแปร	Factor Loading
1	ผู้บริหารในหน่วยงานมีการพิจารณาความเป็นไปได้ของงานอย่างสม่ำเสมอ	0.875
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ	0.845
3	การปฏิบัติงานของท่านมีที่ปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำ โดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์	0.819
5	ท่านได้รับข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำข้อเท็จจริงไปใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง	0.689
6	เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	0.632

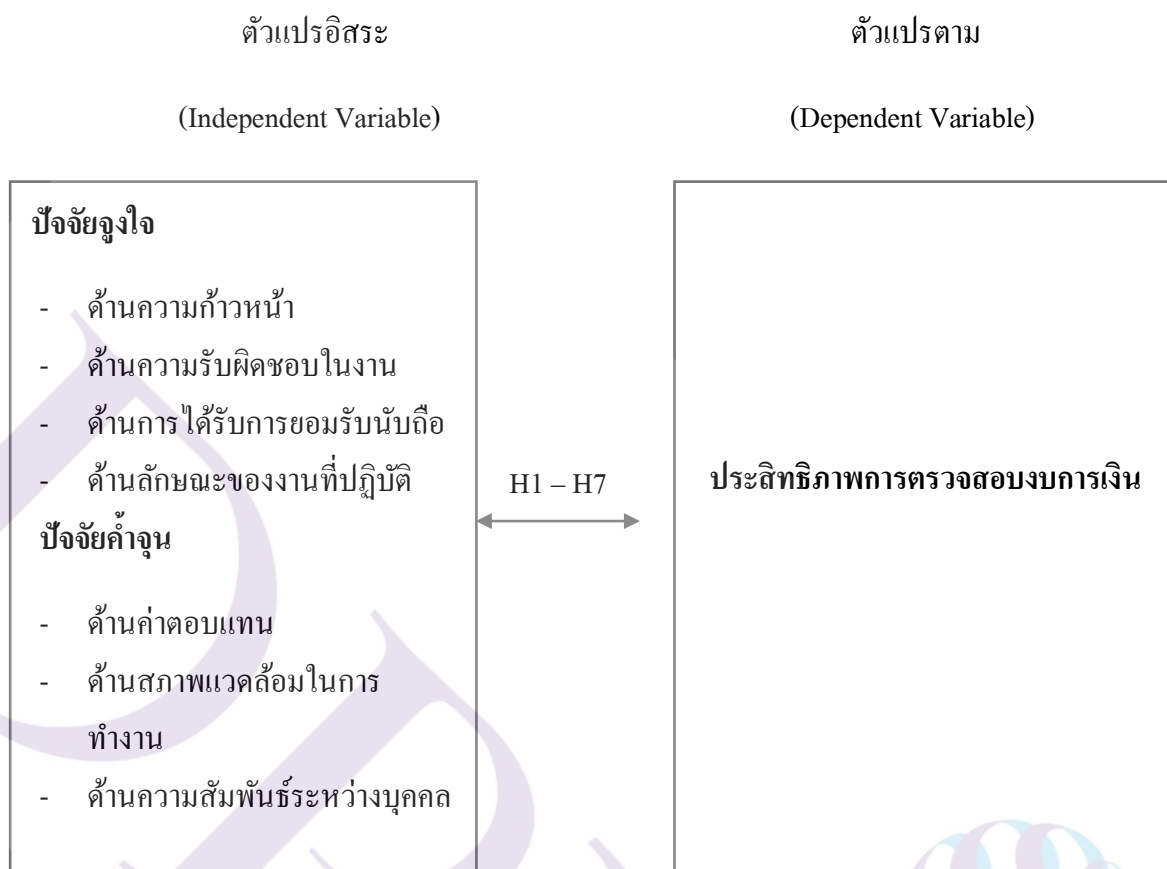
จากตารางที่ 4.29 จะเห็นได้ว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วย (Factor Analysis) แล้วพบว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดคือ ผู้บริหารในหน่วยงานมีการพิจารณาความเป็นไปได้ของงานอย่างสม่ำเสมอ จึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบชื่อใหม่ว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

#### 4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

##### (Correlation Analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้จำนวน 8 องค์ประกอบ และตัวแปรตามที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย 2 องค์ประกอบ ที่ได้จากการสกัดปัจจัยแล้วดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัยก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ Factor Analysis



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

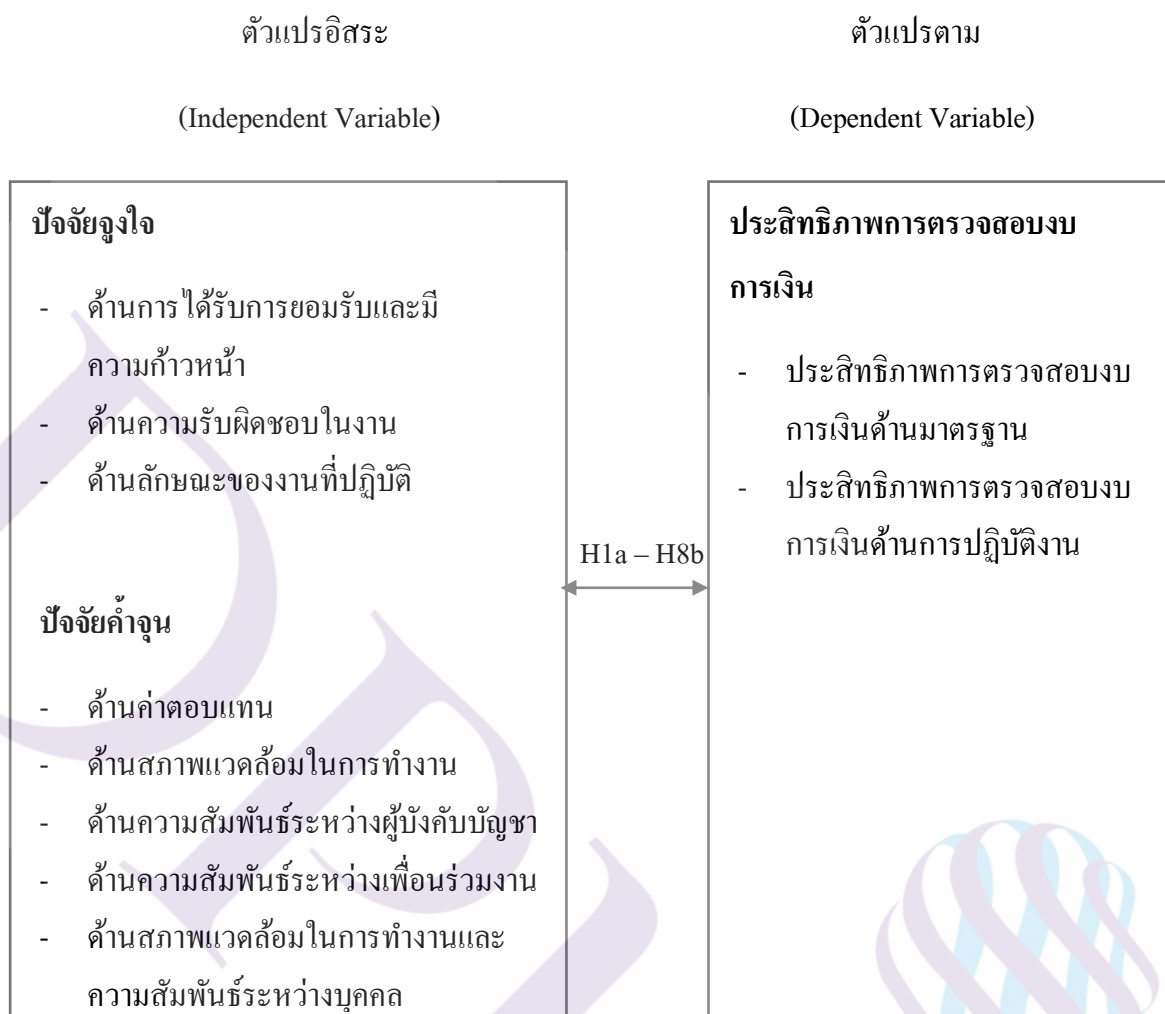
ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบตัวแปรจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร	หลังการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร
<p><b>ตัวแปรอิสระ (X)</b></p> <p>องค์ประกอบของปัจจัยเชิงใจ :</p> <p><math>X_1</math> : ด้านความก้าวหน้า</p> <p><math>X_2</math> : ด้านความรับผิดชอบในงาน</p> <p><math>X_3</math> : ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</p> <p><math>X_4</math> : ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>องค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน :</p> <p><math>X_5</math> : ด้านค่าตอบแทน</p> <p><math>X_6</math> : ด้านสภาพการทำงาน</p> <p><math>X_7</math> : ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</p> <p><b>ตัวแปรตาม (Y)</b></p> <p><math>Y</math> : ประสิทธิภาพในการตรวจสอบงบการเงิน</p>	<p><b>ตัวแปรอิสระ (X)</b></p> <p>องค์ประกอบของปัจจัยเชิงใจ :</p> <p><math>X_1</math> : ด้านได้รับการยอมรับมีความก้าวหน้า</p> <p><math>X_2</math> : ด้านความรับผิดชอบในงาน</p> <p><math>X_3</math> : ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>องค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน :</p> <p><math>X_4</math> : ด้านค่าตอบแทน</p> <p><math>X_5</math> : ด้านสภาพการทำงาน</p> <p><math>X_6</math> : ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p><math>X_7</math> : ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p> <p><math>X_8</math> : ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์</p> <p><b>ตัวแปรตาม (Y)</b></p> <p><math>Y_1</math> : ประสิทธิภาพในการตรวจสอบงบการเงิน ด้านมาตรฐาน</p> <p><math>Y_2</math> : ประสิทธิภาพในการตรวจสอบงบการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน</p>

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสกัดปัจจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ทำให้ได้ตัวแปรใหม่และกรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ ดังนี้



## กรอบแนวคิดในการวิจัยหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบ Factor Analysis



ภาพที่ 4.2 กรอบแนวคิดในการวิจัยหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ดังนี้

H1a: ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบทางการเงินด้านมาตรฐาน

H1b: ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบทางการเงินด้านการปฏิบัติงาน

H2a: ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบทางการเงินด้านมาตรฐาน

H2b: ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

H3a: ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

H3b: ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

H4a: ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

H4b: ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

H5a: ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

H5b: ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

H6a: ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

H6b: ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

H7a: ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

H7b: ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

H8a: ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

H8b: ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

Correlations								
	Accep_Gro	Resp	Char	Payr	Envir	Relat_Sup	Relat_Col	Envir_Relat
Eff_St	.235***	.432***	.080	.073	.013	.023	-.042	.097
Eff_W	.158**	.123**	.426***	.332***	-.188**	.239***	-.128**	-.068

หมายเหตุ. \*\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลปรากฏ ดังนี้ สมมติฐานการวิจัย H1a ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย H1a แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

จากสมมติฐาน H1b ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย H1b แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐาน H2a ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย H2a แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน





จากสมมติฐาน H7b ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย H7b แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

จากสมมติ H8a ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H8a แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

จากสมมติฐาน H8b ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H8b แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน และเพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง จำนวน 257 คน

โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในรูปแบบของร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าท่านได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่างานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า การปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐานในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดและทันต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของปัจจัยจูงใจ เพื่อสกัดปัจจัย และคำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยวิธี Principal component analysis (PCA) สามารถสรุปองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด จากทั้งหมด 7 องค์ประกอบ เมื่อสกัดปัจจัยแล้วได้ปัจจัยใหม่ทั้งหมด 8 องค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากความสำคัญมากที่สุด ดังนี้

- 1) องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า
- 2) องค์ประกอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
- 5) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 6) องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน
- 7) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 8) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในงาน

ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินเพื่อสกัดปัจจัย โดยวิธี Principal component analysis (PCA) จากทั้งหมด 1 องค์ประกอบ เมื่อสกัดปัจจัยแล้วได้ปัจจัยใหม่ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน
- 2) ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาอยากมีความก้าวหน้า เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประพาพรศรี ลีมสุคนธ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางบัญชีจะมีแรงจูงใจในการทำงานก็ต่อเมื่อมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าท่านได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับนวารา นาคเวก (2555) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับทัศนีย์ อุปลการ (2550) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ผลการศึกษาพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่างานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับประพาพรศรี ลีมสุคนธ์ (2553) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคลากรทางบัญชีมีโอกาสในการควบคุมผลงานตั้งแต่ต้นจนจบ มีอิสระและเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่นงานที่ทำทนายหรืองานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีโอกาสในการตัดสินใจเอง จะทำให้เจ้าหน้าที่บัญชีมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยด้านค่าตอบแทน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับรัตนรพี ณ นคร (2554) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งคือปัจจัยด้านผลตอบแทน และสอดคล้องกับพิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553) ได้กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงานจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้งานมีประสิทธิภาพ

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับประพาฬศรี ลิมสุคนธ์ (2553) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาในการเดินทางต้องไม่ไกลมากนัก ถ้าหากไกลมากนัก ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายจากการเดินทาง ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พร้อมที่จะทำงาน และสอดคล้องกับวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับปฐมวงค์ สีหาสนา (2557) พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบงบการเงินในส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับรัตนชนก จันยัง (2556) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นในด้านความรับผิดชอบในงาน มาเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับของนวารา นาคเวก (2555) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการคือ ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับนพคุณ พลับจ้อย (2559) พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า การปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดและทันต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับอรศุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้ความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในระยะเวลาที่กำหนด โดยวัดจากเป้าหมายที่วางไว้ เช่นทันเวลา และสอดคล้องกับรัชก จันยัง (2556) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน ใช้เทคโนโลยีช่วยให้สะดวกและรวดเร็วกว่าเดิม

ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของปัจจัยจูงใจเพื่อสกัดปัจจัย และคำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยวิธี Principal component analysis (PCA) สามารถสรุปองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด จากทั้งหมด 7 องค์ประกอบ เมื่อสกัดปัจจัยแล้วได้ปัจจัยใหม่ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากความสำคัญมากที่สุด ดังนี้

- 1) องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้า
- 2) องค์ประกอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
- 5) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 6) องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน
- 7) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์
- 8) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในงาน

ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินเพื่อสกัดปัจจัยโดยวิธี Principal component analysis (PCA) จากทั้งหมด 1 องค์ประกอบ เมื่อสกัดปัจจัยแล้วได้ปัจจัยใหม่ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน
- 2) ประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน สอดคล้องกับนวารานา นาคเวก (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับพคุณ พลับจ้อย (2559) พบว่าระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยอมรับมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนวารา นาคเวก (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับนพคุณ พลับขุย (2559) พบว่าระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านมาตรฐาน สอดคล้องกับนวารา นาคเวก (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน และสอดคล้องกับวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) พบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนวารา นาคเวก (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน และสอดคล้องกับรัตนชนก จันยัง (2556) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นในด้านความรับผิดชอบในงาน มาเป็นอันดับแรก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนวารา นาคเวก (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับพิมพ์พร อังสกุลวงค์ (2553) พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้งานมีประสิทธิภาพและ

สอดคล้องกับ รัตนรพี ณ นคร (2554) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ทุกคนคาดหวังว่าจะได้รับ จากการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ รัตนชนก จันยัง (2556) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อันดับแรกคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ เกศฉรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) หน่วยงานควรมีการกำหนดความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน ให้มีความเป็นธรรม เช่น การตั้งงานให้ชัดเจนและตรงกับความสามารถของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีการรายงานปัญหา หรือความผิดพลาดสำคัญทุกครั้ง และปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในงาน ไม่ละเลยต่องาน รวมถึงความเต็มใจและความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ปิดความรับผิดชอบ และความจริงใจที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและจะส่งผลให้บรรลุในภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

2) หน่วยงานควรมีนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ และแบ่งแยกหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการสอบทานผลการดำเนินงาน โดยผู้บริหาร อีกทั้งควรให้อิสระในความคิด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ระยะเวลาที่กำหนดและจำนวนเจ้าหน้าที่ต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ส่งผลให้งานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1) การศึกษาในครั้งนี้ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพียงแค่ตรวจสอบงบการเงิน ซึ่งเป็นแค่เพียงหนึ่งในลักษณะการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อาจต้องเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง เช่น ตรวจสอบดำเนินงาน ตรวจสอบข้ออ้าง ตรวจสอบพิเศษ เป็นต้น เพื่อจะได้เห็นผลในภาพกว้างก่อเกิดประโยชน์กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากยิ่งขึ้น

2) การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ควรเปลี่ยนการศึกษาในบริบทอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ เป็นต้น





**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กัลยา วานิชบัญชา. (2546). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กึ่งพร ทองใบ ฌรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, และเสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์. (2550). *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า* (ค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- นัทรอมร เข้มเจริญ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี: กรณีศึกษา นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.*
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบัญชีการเงิน ของ บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ฐิติรัตน์ มีมาก อภิชาติ บุญเกิด รัฐวุฒิ โพธิ์คำจรและคณะ. ม.ป.ป. *ผลกระทบของจรรยาบรรณของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.*
- คารณิ เอื้อชนะจิต. (2557). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*

ถนอมศรี ลอยเพชร. (2552). ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มคณะ  
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทัศนีย์ อุปการ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจ  
เงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นพคุณ พลับจ้อย. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชีในเขตอำเภอ  
เมือง จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

นวารา นาคเวก. (2555). กรณีศึกษาสถานะภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต).  
นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ  
บัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย (บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบล  
บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) จันทบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประพาฬศรี ลิ่มสุคนธ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทาง  
บัญชี กรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประภา สังขพันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของผู้  
ตรวจสอบภายใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรินทร์ ชูดีพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบ  
บัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พิมพ์พร อังสกุลวงษ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพบุญย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ (ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่แสวงผลกำไร (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตน์รพี ฌ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัศมี เอกณรงค์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วิไลวรรณ สวัสดิ์พุท. (2551). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต่อนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในเรื่องความรู้ ความสามารถ การมอบหมายงานและการแบ่งงาน. โครงการปริญญาโททางการบัญชี (MAP), คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิวพร แก้วคุ้ม. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการ สาขา เขต 6 กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ศิวิไล กุลทรัพย์สุทธา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). *ประวัติโดยย่อ*. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.oag.go.th>.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรรรัตน์ เรืองจำรัส. (2555). การรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ชนกุล. (2557). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่น ของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ (ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ . (2556) ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ธนากร ชันธพัด. (2557). *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานใน องค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

### ภาษาต่างประเทศ

Certo, Samuel C. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

### แบบสอบถาม

เรื่อง องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

คำชี้แจง :

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้วิจัยต้องการทราบข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงินจากแรงจูงใจ ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น

ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับผู้ศึกษาจะปกปิดเป็นความลับและจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน ณ โอกาสนี้



**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว

## 1. เพศ

 1) ชาย 2) หญิง

## 2. อายุ

 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 30 - 40 ปี 3) 41 - 50 ปี 4) มากกว่า 50 ปี

## 3. การศึกษา

 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. รายได้ต่อเดือน

 1) น้อยกว่า 20,000 บาท 2) 20,000 – 30,000 บาท 3) 30,001 – 40,000 บาท 4) มากกว่า 40,000 บาท

## 5. ประสบการณ์ในการทำงาน

 1) น้อยกว่า 10 ปี 2) 10 – 15 ปี 3) 16 - 20 ปี 4) มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่อง  ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1.ด้านความก้าวหน้า</b>					
1.1 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ					
1.2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ					
1.3 ท่านมีโอกาสในการเข้าอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
1.4 ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานของท่าน					
<b>2.ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>					
2.1 ท่านทราบหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของท่าน					
2.2 ท่านมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ					
2.3 ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ					
2.4 ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2.5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.6 ท่านมีโอกาสนในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง					
<b>3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
3.1 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี					
3.2 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี					
3.3 ท่านได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการทำงาน					
3.4 ท่านมีผลงานที่ผู้อื่นสามารถเอาเป็นแบบอย่างได้					
3.5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
<b>4.ด้านลักษณะของงานที่ทำ</b>					
4.1 งานที่ท่านทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
4.2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน					
4.3 งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน					
4.4 งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี					
4.5 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจน					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4.6 งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสม					
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>1.ด้านค่าตอบแทน</b>					
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน					
1.2 ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ					
1.3 ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม					
1.4 ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษ นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ					
<b>2. ด้านสภาพการทำงาน</b>					
2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมกับการทำงาน เช่น ขนาดของห้อง แสงสว่าง ความสะอาด เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น					
2.2 สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น					
2.3 หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
2.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
3.1 เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเองกับท่าน					
3.2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3.3 เพื่อนร่วมงานของท่านมีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ในการปฏิบัติงาน					
3.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
3.6 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3.7 ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
3.8 ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้มีส่วนได้เสียอื่น					
3.9 การประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบงบการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ					
2. ผู้บริหารในหน่วยงานมีการพิจารณาความเป็นไปได้ของงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. การปฏิบัติงานของท่านมีที่ปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำ โดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์					
4. การปฏิบัติงานของท่านถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและมีวินัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด ถือปฏิบัติ					
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้					
6. ท่านได้รับข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำข้อเท็จจริงไปใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง					
7. การปฏิบัติงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ เพื่อความสะดวกในการติดตามและการตรวจสอบผลการปฏิบัติ					
8. การปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดและทันต่อเวลา					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
9. ผลงานของท่านได้มาตรฐานและรักษา มาตรฐานอย่างต่อเนื่องและมีวิธีการ ดำเนินงานที่บุคคลอื่นสามารถยึดถือเป็น แบบอย่างได้					
10. การปฏิบัติงานของท่าน โดยส่วนใหญ่ มี ผลงานที่ดี คู่มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป					

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านได้สละเวลาตอบคำถามอย่างถูกต้องครบถ้วนในครั้งนี้

### ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาววัชรภรณ์ ปานโต

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2553 ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

