

SCAU .

**ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน**

นางสาวชนิษฐา ทศนาพิทักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Motivating Factors for the Use of ACL Audit Software of
the Office of the Auditor General's Officer**

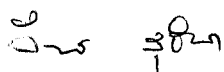
Miss Kanitha Tassanapitak

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

2008

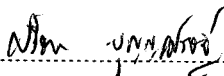
หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ฝึกจ้ยงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL
ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ชื่อและนามสกุล นางสาวณิษฐา ทศนาพิทักษ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธรรมสภา

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ
ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธรรมสภา)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการอนุมัติให้รับการศึกษา
คั่นคว่ำอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 30 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยจงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ผู้ศึกษา นางสาวชนิษฐา ทศนาพิทักษ์ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จักรภรณ์ สุทธิम्मสภา **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยจงใจให้บุคลากรที่มีหน้าที่ตรวจสอบด้านการเงิน ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินนำโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ไปใช้ช่วยในการตรวจสอบและ (2) เปรียบเทียบปัจจัยจงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ ระดับ 3 – 7 ซึ่งปฏิบัติงานตรวจสอบที่สำนักงานตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยจงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวมมีระดับการจงใจน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ (2) ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันมีปัจจัยจงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ที่มีระดับแรงจงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ปัจจัยจงใจ โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รศ. จิราภรณ์ สุธรรมสภา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอด จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบคุณพี่น้องและเพื่อนข้าราชการในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทดสอบแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบส่งกลับ ซึ่งเป็นผลให้รายงานการศึกษาวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี

ความสำเร็จในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน” นี้ เป็นผลมาจากการที่ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบด้านการเงิน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบ โดยได้เสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามให้แม้จะมีภารกิจมากมายก็ตาม ดังนั้น จึงถือได้ว่าการเสียสละเวลาและความตั้งใจของผู้ตอบแบบสอบถามคือ สิ่งสำคัญที่ทำให้การศึกษาวิจัยบรรลุผลสำเร็จอย่างแท้จริง ผู้วิจัยและผู้ให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือเป็นเพียงผู้ที่ทำให้ข้อมูลถูกต้องตามหลักการวิจัยและเป็นสื่อนำเสนอผลการวิจัยเท่านั้น

คุณค่าแห่งงานวิจัยนี้หากพึงมี ผู้วิจัยขอขอบใจสำหรับทุกท่านที่เกี่ยวข้องด้วยความเคารพยิ่ง และสำหรับบุคคลในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและแบ่งเบาภาระต่างๆ ในระหว่างที่ผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้เวลาสำหรับการวิจัย ด้วยความรักยิ่ง

ชนิษฐา ทศนาพิทักษ์

ตุลาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดทางทฤษฎี	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
การตรวจสอบโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	13
การใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปการวิจัย	57
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	72
ก แบบสอบถาม	73
ประวัติผู้ศึกษา	80

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	31
ตารางที่ 4.2 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	33
ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
ตารางที่ 4.3 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	34
ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	
ด้านการบังคับบัญชา	
ตารางที่ 4.4 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	35
ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
ตารางที่ 4.5 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	36
ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	
ด้านค่าตอบแทน	
ตารางที่ 4.6 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	37
ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	
ด้านสภาพการทำงาน	
ตารางที่ 4.7 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	38
ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
ตารางที่ 4.8 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	39
ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	
ด้านการได้รับการยอมรับ	
ตารางที่ 4.9 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	40
ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 จำนวนคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความรับผิดชอบ	41
ตารางที่ 4.11 จำนวนคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	42
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ..... ในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เป็น โดยรวม	43
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ โดยรวม	44
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ โดยรวม	45
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านการบังคับบัญชาจำแนก ตามอายุ เป็นรายคู่	46
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม	47
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวม	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่	49
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม	50
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	51
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	52
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	53
ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	54

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (Office of the Auditor General of Thailand – OAG : สตง.) เป็นส่วนราชการที่เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปและงานธุรการของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบเงินแผ่นดินตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดินได้กำหนดไว้ เพื่อแสดงความเห็นว่าการรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติ คณะรัฐมนตรีหรือไม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ หรือเพื่อแสดงความเห็นตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป

เนื่องจากหน่วยรับตรวจที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องตรวจสอบดังกล่าวมีเป็นจำนวนมาก และต้องทำการตรวจสอบในหลายลักษณะงาน อาทิเช่น การตรวจสอบการเงินทั่วไป การตรวจสอบงบการเงิน การตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบสืบสวน การตรวจสอบการดำเนินงาน และการตรวจสอบลักษณะอื่น ทำให้ที่ผ่านมาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่สามารถตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของหน่วยรับตรวจได้ทั้งหมด จากสาเหตุหลายประการ เช่น ปริมาณของหน่วยรับตรวจมีจำนวนมาก อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจสอบมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องตรวจสอบ ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนงานตรวจสอบ ตลอดจนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นต้น

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้ศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาและเพิ่มศักยภาพงานตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การตรวจเงินแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และสามารถตรวจสอบหน่วยรับตรวจได้ครอบคลุมมากขึ้น รวมถึงเพื่อให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะทำการพัฒนาคือ การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการตรวจสอบ โดยได้จัดซื้อ “โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL (AUDIT COMMAND LANGUAGE)” ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป

โปรแกรมหนึ่งที้ออกแบบมาเพื่องานตรวจสอบ โดยเฉพาะ มาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการในการ ตรวจสอบให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการตรวจสอบที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย สามารถลด ระยะเวลาในการตรวจสอบ ในขณะที่สามารถตรวจสอบได้มากขึ้นทั้งในแง่ของปริมาณและ คุณภาพ และที่สำคัญสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจและประเทศชาติ โดยรวมได้มากยิ่งขึ้น

การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL นั้น ได้ มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยในการตรวจสอบ โดยในระยะแรกของการนำโปรแกรมฯ มาใช้ได้จัดให้มีการฝึกอบรม หลักสูตรการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ระดับต้นและระดับกลาง และในระยะถัดมาได้ เพิ่มหลักสูตร การประยุกต์ใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL กับข้อมูลจริง การใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ระดับสูง การสัมมนาการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ใช้โปรแกรมฯ และรวบรวมปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการใช้ โปรแกรมฯ มาแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการจัดฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรมการใช้ โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เพื่อให้มีบุคลากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการใช้ โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL แก่บุคลากรในองค์กรได้แพร่หลายมากขึ้น

ปัจจุบัน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้จัดสรรโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL พร้อมอุปกรณ์และคู่มือการใช้งานให้แก่กลุ่มปฏิบัติงานตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานตรวจสอบ ด้านการเงิน รวมจำนวน 50 กลุ่มๆ ละ 1 ชุด เพื่อใช้ช่วยในการปฏิบัติงานตรวจสอบหน่วยงานที่นำ คอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลด้านการเงินการบัญชี แต่ตามรายงานติดตามการนำ โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มาใช้ช่วยในการตรวจสอบด้านการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2550 พบว่า กลุ่มงานตรวจสอบด้านการเงินมีการนำโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มาใช้ช่วย ในการตรวจสอบหน่วยงานในความรับผิดชอบ จำนวน 27 หน่วย จากทั้งหมดจำนวน 386 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 6.99 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบ สำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการนำมา พัฒนาหรือสร้างแรงกระตุ้นให้มีการนำโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มาใช้ช่วยในการ ตรวจสอบหน่วยงานในความรับผิดชอบให้มากขึ้น เพื่อให้การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจให้บุคลากรที่มีหน้าที่ตรวจสอบด้านการเงินของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน นำโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ไปใช้ช่วยในการตรวจสอบ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และได้กำหนดปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะเป็แรงจูงใจให้ข้าราชการตัดสินใจใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการ ตรวจสอบ ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

3.1.1 เพศ (Sex)

3.1.2 อายุ (Age)

3.1.3 ระดับการศึกษา (Education)

3.1.4 ระดับตำแหน่ง (Level)

3.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Experience)

3.2 ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ได้แก่

3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

3.2.2 ด้านการบังคับบัญชา (Supervision)

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

3.2.4 ด้านค่าตอบแทน (Compensation)

3.2.5 ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)

3.3 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ได้แก่

3.3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

3.3.2 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

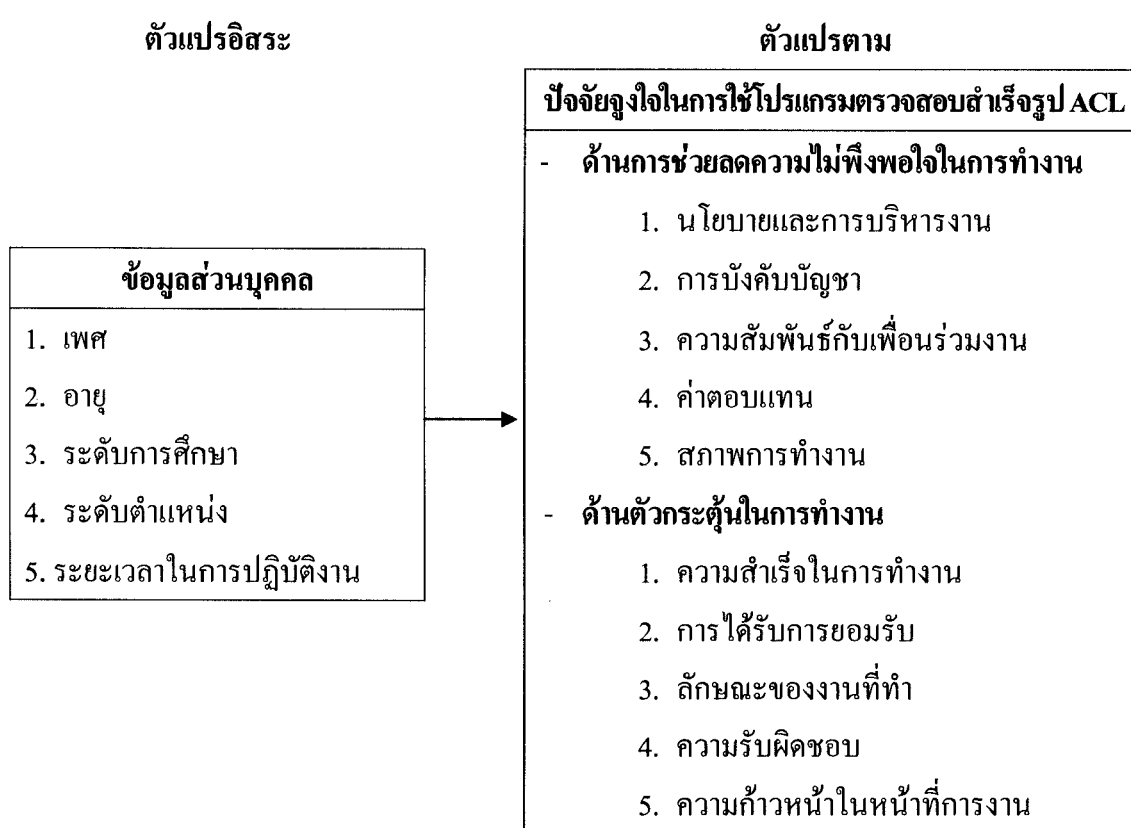
3.3.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself)

3.3.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

3.3.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

จากปัจจัยดังกล่าว สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยจุดใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ที่มีระดับแรงจูงใจต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

5.1 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการระดับ 3 – 7 ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มปฏิบัติการตรวจสอบด้านการเงิน สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 471 คน

5.2 ด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งจะศึกษาปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation - Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg) โดยระบุขอบเขตตัวแปรต่างๆ ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม จากทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการลดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน
2. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.3 ด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2551 ถึงเดือนตุลาคม 2551

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นต่างๆ ที่ทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้าน

สภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำให้ด้านความรับผิดชอบ

6.2 โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL หมายถึง โปรแกรมซึ่งถูกพัฒนาขึ้นมาสำหรับการตรวจสอบ มีคำสั่งสำหรับใช้ในการตรวจสอบทั่วไป เช่น การทดสอบ การคำนวณ การสุ่มตัวอย่าง การจัดทำหนังสือยืนยันยอดลูกหนี้ เป็นต้นและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หมายถึง ข้าราชการระดับ 3 – 7 ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มปฏิบัติการตรวจสอบด้านการเงิน สำนักตรวจสอบด้านการเงินที่ 1 - 8 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบ และนำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบด้านการเงินหันมาใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและความสำเร็จขององค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการให้ความหมายของแรงจูงใจ และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และคาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982 : 387 อ้างถึงใน ; information system operation. 2001. แนวคิด, ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ [Online]. Available. URL: <http://topcool.arowa.com/master.htm>. สิงหาคม 2551) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานให้ทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ฮิลการ์ด (Hilgard 1979 อ้างถึงใน ภพเพชร นิลงาม 2547 : 6) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความหมายกว้างครอบคลุมภาวะและเงื่อนไขต่างๆ ของบุคคลที่ไปกระตุ้นอินทรีย์หรือเสริมพลังตลอดจนนำไปสู่พฤติกรรมที่มีเป้าหมายด้วย เมื่อใดมีแรงจูงใจขึ้นก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดการเคลื่อนไหวและการกระทำที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

เวเทน (Weiten 1997 : 379 อ้างถึงใน กันยามาศ ชูจิน 2548 : 10) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (Needs), ความอยาก (Wants), ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือการกล่าวสั้นๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดหมาย

กรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 71) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกบางอย่าง ซึ่งทำให้บุคคลที่ถูกจูงใจแสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้ถูกจูงใจ หรือคำจำกัดความอื่น คือ ความเต็มใจที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง โดยมีเงื่อนไขว่าการกระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้ และความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในตัวตน ซึ่งทำให้เป็นสิ่งที่สังเกตแก่บุคคลอื่นได้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

จากแนวคิดและความหมายดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า แรงจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มองเห็นได้ เป็นพลังที่เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกภายในจิตใจ ซึ่งกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ ดังนั้น แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นรา สมประสงค์ (2544 : 132 อ้างถึงใน กันยมาส ชูจิน 2546 : 14) กล่าวว่าในทางการบริหารได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรในองค์กร ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยมีสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันและมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปโดยลำดับ ความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อไปเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542 : 5) ได้กล่าวว่า มาสโลว์มุ่งเน้นที่ความต้องการของมนุษย์ และมีแนวคิดเป็นทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Needs Hierarchy Theory) 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic Needs or Physiological Needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิต เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้ความอบอุ่นและสบาย การพักผ่อน ออกซิเจน ความต้องการทางเพศ การต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลกัน ต้องการอาชีพที่มีความมั่นคง การปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตราย มีหลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวข้องกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้คนอื่น

แสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน และแสดงออกซึ่งการให้ความรักและความห่วงใยแก่คนอื่น ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

4. ความต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและตนเอง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึก และปฏิบัติดีต่อตน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชมยินดี และแสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า อันเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง (Self - Actualization) หมายถึง ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตนให้ไปสู่ความสำเร็จที่ดั่งใจด้วยตนเอง บรรลุหน้าที่จะเป็นคนดีที่สุดในหน้าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของตน หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองหรือความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญเติบโต (Growth Needs)

1.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 's ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ จากพื้นฐานความรู้เรื่องทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. ความต้องการอยู่รอด (E : Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ สำหรับในองค์กรนั้น การต้องการค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (R : Relatedness Needs) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่กันระหว่างบุคคลในองค์กร ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมีสถานะ เป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G : Growth Needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจสำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ เป็นต้น

1.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg) ได้นำเสนอทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (The Two-Factor Theory) ซึ่งวิโรจน์ สารรัตนะ (การประเมินผล

การปฏิบัติงาน ประเด็นข้อคิดจากทฤษฎีการจูงใจและข้อควรคำนึงในบริบททางวัฒนธรรมสังคม และองค์การ [Online]. Available. URL: <http://ednet.kku.ac.th/~ed128/ad06/article5.html> สิงหาคม 2551) กล่าวว่าทฤษฎีสองปัจจัยมีชื่อเรียกอีกหลายชื่อเช่น Dual Factors Theory ; Motivation - Maintenance และ Motivation-Hygiene Theory เป็นต้น ทฤษฎีนี้เป็นผลจากการศึกษาสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตสเบอร์ค เกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า สิ่งที่ทำให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์การ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพของงาน และสถานภาพ สิ่งที่พบอีกประการหนึ่งคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความรับผิดชอบ

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542: 5) กล่าวว่าเฮิร์ซเบิร์กมีแนวคิดคล้ายกับแนวคิดของ มาสโลว์ว่า ความต้องการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาสิ่งมาบำบัด แต่แนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กให้ความสำคัญกับความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในขณะที่มาสโลว์มุ่งเน้นที่ความต้องการของมนุษย์

1.2.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland Theory)

เดวิด ซี. แมคคลีแลนด์ (David C. McClelland) พัฒนาทฤษฎีนี้จากแนวคิดของเมอร์เรย์ (Murray) สุพัตรา เพชรมณี (2529:38 อ้างถึงใน ถัดดา กุลนานันท์ 2543:20) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (David McClelland) (1953 และ 1961) ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการหรือความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกัน จากการวิจัยของ แมคคลีแลนด์ พบว่ามนุษย์มีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs)
2. ความต้องการอำนาจ (Power Needs)
3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation Needs)

และสรุปว่าลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กล้าเสี่ยงพอประมาณ หมายความว่า บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในระดับสูงนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ไม่เสี่ยงจนเกินไป เพราะจะมีโอกาสผิดพลาดมาก แต่ก็ไม่ใช่บุคคลประเภทที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย เพราะผู้ที่ไม่กล้าเสี่ยงเลยย่อมไม่กล้าทำอะไร

2. ต้องได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด บุคคลที่จะมีความสำเร็จในระดับสูงนั้นต้องการที่จะได้รับข่าวสารย้อนกลับในทันทีทันใด ทั้งนี้เพื่อที่จะประเมินค่าสิ่งที่เขาได้ทำลงไป ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะได้ทราบว่าตนเองประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวแค่ไหน

3. การประสบความสำเร็จ หมายความว่า บุคคลที่จะมีความสำเร็จสูงนั้นมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นวัตถุ กล่าวคือ ทรศนะของผู้ที่จะมีความสำเร็จสูงที่มีต่อเงินนั้น ที่แท้จริงแล้วมิได้ปฏิเสธที่จะไม่รับ แต่เงินมิใช่สิ่งแรกที่ต้องการ

4. หมกมุ่นกับเรื่องของงาน เมื่อใดก็ตามที่บุคคลที่จะมีความสำเร็จสูงได้เริ่มงานที่มีความหมายอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ก็เริ่มที่จะหมกมุ่นอยู่กับงานจนกระทั่งได้รับความสำเร็จ และทนไม่ได้ที่จะเห็นงานสำเร็จเพียงครั้งหนึ่งแล้วทิ้งไว้ และก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในตัวเอง จนกว่าจะได้ใช้ความพยายามอย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานให้สิ้นสุดลงไป

นอกจากนี้ แมคคลีแลนดได้ให้ทรศนะว่า การมุ่งใจทางด้านความสำเร็จนี้สามารถพัฒนาขึ้นมาได้ในตัวคนโดยการอบรมสั่งสอนหรือการได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดาตั้งแต่เยาว์วัย

จากแนวความคิดและทฤษฎีข้างต้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวทางตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาส โลว์เหลือเพียงสองระดับ คือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการขั้นที่ 1 - 3 ที่เป็นความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการขั้นที่ 4 - 5 ที่เป็นระดับสูง (ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ขั้นตอนแรกต้องลดความไม่พึงพอใจก่อน ให้แน่ใจว่าความไม่พึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยจูงใจที่นำมาใช้ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจ ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลให้ดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร

1.2 การบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ แก่ลูกน้อง

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation-Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

1.4 ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ความพึงพอใจในรายได้ ความพึงพอใจหรือไม่พอใจต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น

1.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง เครื่องมือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จด้วยดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

2.3 ลักษณะของงานที่ทำ (The work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยการริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. การตรวจสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์

2.1 ความหมายของการตรวจสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์

กฎหมาย แห่งประเสริฐ (2543:14) การตรวจสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์ เป็นเทคนิคการใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยในการตรวจสอบ (Audit Tools) หรือที่เรียกว่าเทคนิคการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบ (Computer Assisted Audit Techniques : CAATs) หมายถึง การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ซึ่งได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบการจัดการฐานข้อมูล มาช่วยในการตรวจสอบบัญชี เทคนิคการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบบัญชี ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการตรวจสอบทั่วไป (Generalized Audit Software : GAS) และการใช้ข้อมูลทดสอบ (Test Data)

2.1.1 การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการตรวจสอบทั่วไป เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการตรวจสอบทั่วไป ช่วยให้ผู้สอบบัญชีสามารถหาหลักฐานเกี่ยวกับคุณภาพของบรรทัดรายการ (Record) ข้อมูลต่างๆ ได้โดยตรง ซึ่งมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพของโปรแกรมประยุกต์ว่ามีความน่าเชื่อถือเพียงใด ที่นิยมใช้กันทั่วไปได้แก่ โปรแกรม IDEA (Interactive Data Extraction and Analysis) และโปรแกรม ACL (Audit Command Language)

2.1.2 การใช้ข้อมูลทดสอบ (Test Data) คือ การที่ผู้สอบบัญชีใช้ข้อมูลรายการที่เป็นตัวอย่างชุดหนึ่ง (Sample of Transactions) ที่ผู้สอบบัญชีจัดทำขึ้นมาเพื่อตรวจสอบ โปรแกรมที่ใช้งานอยู่ว่ามีผลกระทบถูกต้องและมีจุดควบคุมต่างๆ ตามที่ระบุไว้หรือไม่ ข้อมูลทดสอบอาจมีการนำเข้าสู่ระบบโดยมีการจัดให้อยู่ในรูปแบบแฟ้มข้อมูลที่คอมพิวเตอร์สามารถอ่านได้ หรือจัดทำเป็นเอกสารข้อมูลนำเข้าซึ่งต้องมีการบันทึกข้อมูลตามเอกสารนั้นเข้าสู่ระบบอีกครั้งหนึ่ง การใช้ข้อมูลทดสอบ มี 2 ประเภทที่สำคัญคือ การใช้ข้อมูลทดสอบแบบทดสอบที่คาดเดา (Test Data) ซึ่งเป็นวิธีที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อใช้กับการประมวลผลแบบกลุ่ม (Batch Processing) และการใช้ข้อมูลทดสอบแบบอินทิเกรตเทสท์ฟาซิลิตี้ (Integrated Test Facility) เป็นเทคนิคซึ่งผู้สอบบัญชีสร้างข้อมูลจำลองขึ้น (Simulated transaction) แล้วนำไปประมวลผลร่วมกับข้อมูลจริงของหน่วยรับตรวจโดยใช้โปรแกรมประยุกต์ (Application program) ซึ่งหน่วยรับตรวจใช้ในการประมวลผล

ข้อมูลตามปกติบนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานอยู่จริง หลังจากการประมวลผลจะนำผลที่ได้มาวิเคราะห์

2.2 สถานการณ์ที่ต้องตรวจสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์

อุษณา ภัทรมนตรี (2542:72) สาเหตุที่ผู้ตรวจสอบต้องพิจารณานำเทคนิคการใช้คอมพิวเตอร์มาเป็นเครื่องมือช่วยในการตรวจสอบ เนื่องจาก

2.2.1 การขาดเอกสารการนำเข้าข้อมูล เช่น ข้อมูลการส่งขายถูกนำเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ผ่านระบบออนไลน์ หรือการคำนวณดอกเบี้ยและส่วนลดด้วยโปรแกรมคำสั่งงานอัตโนมัติ

2.2.2 การขาดหลักฐานหรือร่องรอยการเพื่อการตรวจสอบ (Audit Trail) สำหรับรายการที่ประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ เช่น ใบสั่งของหรือใบกำกับสินค้าอาจจะจับคู่กันโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ไม่ปรากฏหลักฐานให้ตรวจสอบ หรือในกรณีที่ตรวจสอบวงเงินสินเชื่อของลูกค้าทุกครั้งที่มีการขายสินค้าจะมีการพิมพ์รายงานก็ต่อเมื่อมีรายการขายที่เกินวงเงินสินเชื่อ ทำให้ไม่มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่ารายการอื่นได้ผ่านการตรวจสอบวงเงินสินเชื่อทุกรายการ เป็นต้น

2.2.3 เพิ่มขอบเขต คุณภาพงาน และปรับปรุงการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากคอมพิวเตอร์สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดได้อย่างรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่าการตรวจสอบที่กระทำด้วยมือ ทำให้ผู้ตรวจสอบมีเวลาเพียงพอที่จะไปทำงานทางด้านที่ใช้ดุลยพินิจมากขึ้น

2.3 ประโยชน์ของการตรวจสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์

2.3.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบ (Audit Economy and Efficiency) เนื่องจากการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบ มีส่วนช่วยในการวางแผนตรวจสอบ (Audit Planning) การทดสอบการควบคุมภายในด้านต่างๆ การทดสอบรายละเอียดและยอดเงินคงเหลือของรายการทางบัญชี (Substantive Test) ให้มีความรวดเร็ว และถูกต้อง เชื่อถือได้มากขึ้น ช่วยในการตรวจสอบข้อมูลที่ผิดปกติ (Exception Items) และสุ่มตัวอย่างข้อมูลเพื่อนำมาตรวจสอบ ทำให้ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการตรวจสอบ โดยช่วงแรกของการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการตรวจสอบนั้น อาจต้องใช้เวลาในการจัดเตรียมค่อนข้างมากแต่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สอบบัญชี ในการนำมาใช้ได้อีกสำหรับงวดการตรวจสอบถัดไป ซึ่งจะช่วยให้ตรวจสอบบัญชีได้รวดเร็วและง่ายต่อการควบคุมการปฏิบัติงาน

2.3.2 บรรลุถึงเป้าหมายการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ (Audit Effectiveness) เนื่องจากการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบจะช่วยให้ผู้สอบบัญชีสามารถเลือกตรวจสอบข้อมูลได้ทั้งหมดตามที่ต้องการได้ เช่น ในกรณีที่ต้องการตรวจสอบยอดลูกหนี้รายตัวทั้งหมดของ

หน่วยรับตรวจซึ่งมีจำนวนมากกว่า 100,000 ราย และต้องการกระทบยอดลูกหนี้รายตัวกับบัญชีแยกประเภททั่วไป ผู้สอบบัญชีสามารถใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการคำนวณยอดลูกหนี้ทุกรายการ รวมถึงการช่วยสุ่มตัวอย่างลูกหนี้รายตัวจากลูกหนี้ทั้งหมด ซึ่งเป็นส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบให้ดียิ่งขึ้น และยังสามารถใช้เป็นหลักฐานการตรวจสอบที่เชื่อถือได้

2.3.3 ช่วยส่งเสริมภาพพจน์ที่ดีในการตรวจสอบ (Enhanced Image of Auditing)

เพราะการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบจะช่วยให้การตรวจสอบมีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย รวมถึงช่วยส่งเสริมภาพพจน์ของผู้สอบบัญชีให้ดีขึ้นอีกด้วย

3. โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL

3.1 ทำความรู้จักกับโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL

โปรแกรม ACL เป็นโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูปทั่วไปสำหรับการสอบบัญชี (Generalized Audit Software) ชื่อ ACL ย่อมาจากคำว่า Audit Command Language ถูกพัฒนาขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ 1987 เมืองแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา และมีการพัฒนาโปรแกรมอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

Richard B.Lanza (1997: 0.0.4) กล่าวว่าโปรแกรม ACL ถูกออกแบบมาสำหรับผู้ตรวจสอบบัญชี สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สนับสนุนเทคนิคในการสอบบัญชี และช่วยจัดทำกระดาษทำการของผู้สอบบัญชี ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

3.1.1 คุณสมบัติของโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการอ่านข้อมูล โดยสามารถอ่านข้อมูลไม่จำกัดชนิด (Type) และขนาด (Size) ที่มีอยู่บนเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดต่างๆ เช่น เครื่องเมนเฟรม หรือ ไมโครคอมพิวเตอร์
2. สะดวกและง่ายต่อการใช้งาน (Ease of Use) เนื่องจากสามารถใช้คำสั่งต่างๆ จากเมนูบาร์ที่ทำงานบนวินโดว์ (Window) หรือเลือกรายการจากเมนูโดยตรง
3. ประมวลผลโดยใช้คำสั่งจากบรรทัดคำสั่ง (Command Line) ช่วยให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น
4. มีคำอธิบายวิธีการใช้งาน (Help) ช่วยแก้ปัญหาและเป็นแนวทางการเลือกใช้คำสั่งต่างๆ เพื่อการตรวจสอบ

5. เป็นเครื่องมือในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การบวก ลบ คูณหาร การคำนวณอัตราร้อยละ การหาค่าทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง การเลือกข้อมูลตามเงื่อนไขที่ต้องการ และการตรวจสอบข้อมูลผิดปกติ

6. สามารถโต้ตอบกับผู้ใช้งานได้ (Interactive) ในลักษณะการสร้างคำสั่งงานให้ผู้ใช้สามารถบันทึกเงื่อนไขที่ต้องการ เช่น วันเดือนปี ชื่อเพิ่มข้อมูลที่ต้องการเรียกใช้ เป็นต้น

7. สามารถจัดทำรายงาน (Report) โดยการนำผลลัพธ์ที่ได้การประมวลผลมาสร้างรายงานที่มีคุณภาพตามรูปแบบที่ต้องการ เพื่อใช้เป็นกระดาษทำการประกอบการตรวจสอบ

8. สามารถพัฒนาโปรแกรมตรวจสอบที่เป็นมาตรฐาน ด้วยการนำคำสั่งต่างๆ ที่ใช้ในประมวลผลข้อมูลในอดีต มาปรับปรุงให้ครบถ้วน สมบูรณ์ สำหรับใช้ในการตรวจสอบข้อมูลลักษณะเดียวกัน

3.1.2 คำสั่งของโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL จัดกลุ่มตามเมนูการใช้งานหลัก 5 เมนู ดังนี้

1. เมนู New เป็นเมนูที่มีคำสั่งสำหรับใช้ในการเข้าถึงข้อมูล เช่น การสร้างเพิ่มโครงการ (Project) การกำหนดโครงสร้างเพิ่มข้อมูลที่น่ามาตรวจสอบ (Table) เป็นต้น

2. เมนู Data เป็นเมนูที่มีคำสั่งสำหรับใช้ในการจัดการข้อมูล เช่น การเลือกรายการและสร้างเพิ่มข้อมูลใหม่ (Extract) การจัดเรียงข้อมูล (Sort/Index) การรวมข้อมูลและการปรับให้เป็นปัจจุบัน (Merge/Join) เป็นต้น

3. เมนู Analyze เป็นเมนูที่มีคำสั่งสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การนับจำนวนรายการ (Count Record) การคำนวณทางคณิตศาสตร์ (Total Field) การหาค่าทางสถิติ (Statistical) การแบ่งข้อมูลเป็นลำดับชั้นและวิเคราะห์ความถี่ (Stratify / Classify) เป็นต้น

4. เมนู Sampling เป็นเมนูที่มีคำสั่งสำหรับใช้ในการสุ่มตัวอย่าง เช่น การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Calculate Sample Size) ตามทฤษฎีสุ่มตัวอย่างทางสถิติ จากประชากรที่เป็นจำนวนรายการ (Record) หรือจำนวนเงิน (Monetary) การเลือกรายการเพื่อเป็นตัวแทนของจำนวนรายการทั้งหมด (Sample Record) โดยใช้หลักเกณฑ์ต่างๆ กัน เป็นต้น

5. เมนู ACL Script เป็นเมนูสำหรับใช้ในการเขียนโปรแกรมการตรวจสอบ โดยเป็นรูปแบบภาษาเฉพาะของโปรแกรม ACL เอง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในงวดการตรวจสอบของปีถัดไป

3.2 การเตรียมความพร้อมในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL

การเตรียมความพร้อมในการใช้โปรแกรม ACL มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

3.2.1 เครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) สำหรับใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ ต้องเป็นเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีไมโครโพรเซสเซอร์ไม่ต่ำกว่ารุ่น Intel Pentium III, VI หรือ Celeron และระบบปฏิบัติการ (Operating System) Window 2000, Window NT หรือ Window XP Professional
2. หน่วยความจำ (Random Access Memory - RAM) ไม่น้อยกว่า 128 เมกะไบต์
3. พื้นที่ว่างในฮาร์ดดิสก์ไม่น้อยกว่า 1 กิกะไบต์ เพื่อใช้ในการจัดเก็บโปรแกรมและประมวลผลข้อมูล (การกำหนดขนาดพื้นที่ว่างในฮาร์ดดิสก์ขึ้นอยู่กับขนาดแฟ้มข้อมูลที่นำมาตรวจสอบ หากแฟ้มข้อมูลที่นำเข้ามีขนาดใหญ่ การเตรียมพื้นที่ว่างในฮาร์ดดิสก์สำหรับประมวลผลข้อมูลต้องมากขึ้นตามลำดับ)

3.2.2 โปรแกรม ACL (Software) ต้องทำการติดตั้งบน Window 2000 Window NT Version 4.0 หรือ Window XP Professional โดยปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. คลิกปุ่ม เริ่ม - Start ที่มุมล่างด้านซ้ายมือของหน้าจอ
2. เลื่อนลูกศรไปที่ Run
3. ใส่แผ่น โปรแกรมที่ต้องการติดตั้ง หรือ
4. ถ้าเป็นแผ่นดิสก์ขนาด 3.5 นิ้ว (Drive A:) พิมพ์คำว่า A:setup
5. ถ้าเป็นแผ่น CD ROM/CD (Drive D:) พิมพ์คำว่า D:setup
6. กดปุ่ม Enter หรือคลิก OK

เครื่องจะทำการติดตั้งโปรแกรมจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์

3.2.3 บุคลากร (People ware) ต้องมีการฝึกอบรมการใช้โปรแกรม ACL ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ หรือผู้สนใจที่จะฝึกปฏิบัติงานตรวจสอบโดยใช้โปรแกรม ACL เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและขั้นตอนการใช้โปรแกรม ACL ตลอดจนการใช้คำสั่งต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการตรวจสอบระบบงานต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง และสามารถขยายขอบเขตการตรวจสอบจนครบทุกระบบงานของหน่วยรับตรวจได้

3.3 การวางแผนการนำโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มาใช้ช่วยในการตรวจสอบ

การวางแผนการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ ควรกำหนดแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ

3.3.2 พิจารณาลักษณะการจัดเก็บ และการเข้าถึงแฟ้มข้อมูลของหน่วยรับตรวจ โดยศึกษาโครงสร้าง ประเภท ขนาด และลักษณะของการจัดเก็บข้อมูลที่ต้องการนำโปรแกรม ACL มาช่วยในการตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าประเภทของแฟ้มข้อมูลที่น่ามาตรวจสอบเป็นแฟ้มข้อมูล ประเภทเดียวกับที่โปรแกรมสำเร็จรูป ACL สามารถอ่านได้ เช่น

- แฟ้มข้อมูลที่จำกัดความยาวของเรคคอร์ด (Fixed Length Files)
- แฟ้มข้อมูลที่ไม่จำกัดความยาวของเรคคอร์ด (Delimited Files)
- แฟ้มข้อมูลแบบผันแปรได้ (Variable Length Files (IBM))
- ฐานข้อมูล (Databases)
- แฟ้มข้อมูลแบบรายงาน (Report Files)
- แฟ้มข้อมูลรายการแบบหลากหลาย (Multiple Record Type Files)

3.3.3 กำหนดประเภท ชนิด และระยะเวลาของข้อมูลที่ต้องการใช้ในการตรวจสอบ เช่น ตรวจสอบระบบซื้อและเจ้าหนี้การค้า แฟ้มข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการ ได้แก่ แฟ้มใบแจ้งหนี้ แฟ้มข้อมูล เจ้าหนี้การค้า แฟ้มข้อมูลสินค้า ที่มีรายละเอียดโครงสร้างของแฟ้มข้อมูลเฉพาะฟิลด์ที่ต้องการนำมา ตรวจสอบ มีการผ่านรายการทางบัญชีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ถึง 31 ธันวาคม 2550 เป็นต้น

3.3.4 กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการตรวจสอบ วิธีการถ่ายโอนแฟ้มข้อมูล เช่น จาก เครื่องเมนเฟรม มินิคอมพิวเตอร์ หรือเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์ของหน่วยรับตรวจมายังเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์ของผู้ตรวจสอบ และเลือกสื่อที่เหมาะสมสำหรับการถ่ายโอนข้อมูล รวมทั้งรูปแบบผลลัพธ์ที่ต้องการได้จากการตรวจสอบ

3.3.5 กำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ ผู้ประสานงานฝ่ายบัญชี และฝ่ายคอมพิวเตอร์

3.3.6 กำหนดวิธีการควบคุมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบ และการจัดทำเอกสารให้เหมาะสมเพียงพอ

3.3.7 จัดเตรียมเครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) ซึ่งมีพื้นที่ว่างในฮาร์ดดิสก์ เพียงพอสำหรับการจัดเก็บโปรแกรมและประมวลผลข้อมูล

3.3.8 ดำเนินการตรวจสอบ

3.4 การใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบ

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Tool) ใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ รายการข้อมูล ตามตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาแนวโน้มเบื้องต้นของรายการทางการเงิน ได้แก่ ยอดขายสุทธิ ลูกหนี้การค้า สินค้าคงเหลือ กำไรต่อหุ้น เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ และพิจารณาวางแผนการตรวจสอบบัญชี

2. การวิเคราะห์หาแนวโน้มของรายได้และค่าใช้จ่าย ได้แก่ ยอดขาย ต้นทุนขาย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กำไรขั้นต้น และกำไรสุทธิ เพื่อวิเคราะห์หาแนวโน้มของรายได้ ค่าใช้จ่ายและกำไรที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภทของสินค้า

3.4.2 สนับสนุนเทคนิคการสอบบัญชี (Audit Techniques) ใช้เป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนเทคนิคการสอบบัญชี ดังต่อไปนี้

1. การทดสอบเนื้อหาสาระของรายการ และยอดคงเหลือ (Substantive Test of Transaction) ผู้สอบบัญชีสามารถใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เพื่อการทดสอบเนื้อหาสาระในรายละเอียดของรายการทางบัญชีและยอดคงเหลือ ทั้งในลักษณะของข้อมูลเพียงบางส่วนหรือข้อมูลทั้งหมดตามตัวอย่าง เช่น การทดสอบความถูกต้องของข้อมูลในแฟ้มข้อมูลทั้งหมด หรือบางส่วนของที่สนใจ การคัดเลือกข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่ผู้สอบบัญชีพิจารณาไว้ตามความเหมาะสม เป็นต้น

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Analytical Procedure) ผู้สอบบัญชีสามารถใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายการในงวดปัจจุบันที่มีการเคลื่อนไหวผิดปกติ กับรายการในงวดบัญชีก่อนหรือในระยะเวลาที่กำหนด ตามตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน (อัตราส่วนทุนหมุนเวียน และอัตราส่วนการหมุนเวียนของสินค้า ฯลฯ) การวิเคราะห์หารายการสินค้าที่ล้ำสมัย หรือหมดอายุที่ยังคงค้างอยู่ในคลังสินค้า เป็นต้น

3. การทดสอบระบบการควบคุมภายใน (Test of Controls) ผู้สอบบัญชีสามารถใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการทดสอบจุดควบคุมภายในตามตัวอย่าง เช่น การสอบทานความถูกต้องเหมาะสมของมูลค่าของข้อมูลทางการเงิน (การสอบทานความถูกต้องในการอนุมัติรายการสินค้า ตามวงเงินสินเชื่อที่ลูกค้าแต่ละรายได้รับในกระบวนการขายสินค้า) การสอบทานราคาขายหรือต้นทุนขายของสินค้าที่มีราคาสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น

3.4.3 ช่วยจัดทำกระดาษทำการของผู้สอบบัญชี (Audit Working Paper) ผู้สอบบัญชีสามารถใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดทำกระดาษทำการ เพื่อให้เป็นหลักฐานสนับสนุนงานสอบบัญชีของตนเองได้ โดยการสั่งพิมพ์รายงานผลการตรวจสอบที่ได้จากการใช้คำสั่งในโปรแกรมประมวลผลข้อมูลที่น่ามาตรวจสอบ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดา สุขใจ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ผลการวิจัยพบว่า ระดับงาน รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยสำคัญในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับมาก ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความสำเร็จ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ประเชิญ ศิลาวรรณ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้คอมพิวเตอร์ในงานบริการของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป คุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ทักษะคิด ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสนับสนุน (2) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป คุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ทักษะคิด ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสนับสนุนกับการใช้คอมพิวเตอร์ในงานบริการของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย การวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบการใช้ในงานบริการ จำนวน 220 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 33.84 ปี การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อยู่ในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน มีทักษะ ความรู้ ความชอบการใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในระดับสูง ทักษะคิดการใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในระดับต่ำ และมีคอมพิวเตอร์ใช้ในงานบริการ จำนวน 2 เครื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือและความสำเร็จของงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายของ

หน่วยงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการใช้คอมพิวเตอร์ในงานบริการ ได้แก่ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์และจำนวนเครื่องที่ใช้ในงานบริการ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการใช้คอมพิวเตอร์ในงานบริการ ได้แก่ ตำแหน่ง ความชอบ สุขภาพ ทักษะ และปัจจัยสนับสนุน

พิศาล มณีสุธรรม (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน ระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน ระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ประชากรเป็นบุคลากรสายการสอน ระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยต่างๆ ที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพศาล อานามวัฒน์ (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล จันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี ในปีการศึกษา 2542 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน และการนับถือศาสนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี 10 โรงเรียน จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาในรายด้าน พบว่าครูให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารน้อยที่สุด และมีระดับจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ และจากการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

แทบทุกด้าน และครูที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน คือนับถือศาสนาคริสต์และผู้นับถือศาสนาคริสต์ มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กานูมาศ แสงประเสริฐ (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำโปรแกรม IDEA มาใช้เพื่อตรวจสอบบัญชีในกิจการที่บันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สอบบัญชีและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงการใช้งาน ข้อดีและปัญหาการใช้โปรแกรม IDEA วิธีการใช้การศึกษาการใช้คำสั่งที่สำคัญของโปรแกรม IDEA และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า โปรแกรม IDEA สามารถใช้ดึงข้อมูลต่างๆจากระบบงาน แยกกลุ่มข้อมูลตามเงื่อนไขที่ต้องการตรวจสอบ จัดทำดัชนีข้อมูลหรือเรียงลำดับข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดอันดับจากชั้นข้อมูล จัดทำยอดรวมในแต่ละหมวด เปรียบเทียบเพิ่มข้อมูล 2 เพิ่ม วิเคราะห์การบันทึกซ้ำในเพิ่มข้อมูลเดียวกัน เลือกดตัวอย่าง และจัดทำรายงานการตรวจสอบออกมาในรูปแบบที่ผู้ตรวจสอบต้องการ ข้อดีของโปรแกรม IDEA คือ สามารถช่วยให้ผู้ตรวจสอบบัญชีใช้เวลาในการทำงานน้อยลงและเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบให้มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเสนอทางเลือกใหม่ในการตรวจสอบให้กับลูกค้ำหรือผู้บริหารด้วย และเป็นการพัฒนารูปแบบการตรวจสอบบัญชีในเมืองไทยให้มีความทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ

ลัดดา กุลนันทน์ (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงใจและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิจัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจกับการปฏิบัติงานวิจัย ประชากรเป็นพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติโดยวิธีหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจกับการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานวิจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนค่าจ้าง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจกับการปฏิบัติงานวิจัยพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนและปัจจัยงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิจัย โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานวิจัยได้ร้อยละ 52 ซึ่งมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ 4 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน และเงินเดือนค่าจ้าง สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลัดดา ชัยอำนวยพร (2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 3 – 7 จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบใช้ค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชั้นและความสะดวกในการรับบริการสวัสดิการของสำนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงจำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานและค่าตอบแทนในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจาก

ประชากรพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 308 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการปกครองบังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับมาก ปัจจัยจูงใจในการได้รับการได้รับความสำเร็จ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นสอบถามจากข้าราชการระดับ 3 – 7 กลุ่มปฏิบัติการตรวจสอบด้านการเงิน สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงตุลาคม 2551

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการระดับ 3 – 7 ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบด้านการเงินในส่วนกลาง จำนวน 471 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษานี้ ใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, pp. 886-887) ดังนี้

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

N คือ จำนวนประชากรในการศึกษานี้ 471 คน

e คือ ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95.00 %

ดังนั้น จะคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3 – 7 ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบด้านการเงินในส่วนกลางซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2551 ได้ดังนี้

$$n = \frac{471}{1 + 471 (.05)^2}$$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ $n = 216$ คน

ส่วนเทคนิคการสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 216 คน จากประชากร 471 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างและและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 34 ข้อ และแบบคำถามปลายเปิด (Open – Ended Question) จำนวน 1 ข้อ

2.1.2 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระทำการตรวจแก้ความถูกต้อง เที่ยงตรง เชนเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อ เพื่อให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา จากนั้นจึงนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นในขั้นตอนต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยจะหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 ราย โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิเคราะห์การหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และหาความเชื่อมั่นรวมของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL โดยรวม เท่ากับ 0.906 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงสามารถนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างได้

2.2 แบบสอบถาม

2.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.2.2 แบบคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ อาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นกรอบในการจัดทำ ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ด้านค่าตอบแทน (Compensation) และด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

การจัดลำดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด รวม 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) คำนวณค่าทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่ แจกแจงความถี่ของแต่ละตัวเลือกรับข้อคำถาม และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

นำข้อคำถามแต่ละปัจจัยมาหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations : S.D.) โดยในการคำนวณค่าเฉลี่ยได้แบ่งความกว้างของคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้ (ประกอบ กรรณสูตร 2542:108 อ้างถึงใน กัญยามาศ ชูจีน 2546:38)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{1} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึงการจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึงการจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึงการจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึงการจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึงการจูงใจน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

4.3.1 ใช้การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ

4.3.2 ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพอใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ที่แตกต่างด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s Method)

4.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สรุปรเรียงลำดับความสำคัญตามความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.2 ด้านการบังคับบัญชา

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.4 ด้านค่าตอบแทน

2.5 ด้านสภาพการทำงาน

2.6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.7 ด้านการได้รับการยอมรับ

2.8 ด้านลักษณะของงาน

2.9 ด้านความรับผิดชอบ

2.10 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.11 ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL โดยรวม

2.12 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL

ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2.13 ข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (รวม)	จำนวน (216 คน)	ร้อยละ (100)
เพศ		
1. ชาย	37	17.13
2. หญิง	179	82.87
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	51	23.61
2. 31 – 45 ปี	109	50.46
3. มากกว่า 45 ปี	56	25.93
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	5.09
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	136	62.96
3. สูงกว่าปริญญาตรี	69	31.94
ระดับตำแหน่ง		
1. ระดับ 3 – 4	47	21.76
2. ระดับ 5 – 6	116	53.70
3. ระดับ 7	53	24.54
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	61	28.24
2. 5 – 10 ปี	56	25.93
3. มากกว่า 10 ปี	99	45.83

จากตาราง 4.1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน (ร้อยละ 82.87) เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน (ร้อยละ 17.13)

ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี (ร้อยละ 50.46) รองลงมาตามลำดับคือ มีอายุมากกว่า 45 ปี (ร้อยละ 25.93) และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 23.61) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 62.96) รองลงมาตามลำดับคือสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 31.94) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 5.09) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5 - 6 (ร้อยละ 53.70) รองลงมาตามลำดับคือ ระดับ 7 (ร้อยละ 24.54) และระดับ 3-4 (ร้อยละ 21.76) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.83) รองลงมาตามลำดับคือ น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 28.24) และระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือระหว่าง 5-6 ปี (ร้อยละ 25.93)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เป็นรายด้านและรายข้อ โดยปัจจัยด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ตามข้อ 2.1 – 2.5 และปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน 5 ด้าน ตามข้อ 2.6 – 2.10 แสดงในตารางที่ 4.2 – 4.11 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวนคำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับการจูงใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. สดง. มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL อย่างชัดเจน	12 (5.56)	18 (8.33)	16 (49.07)	52 (24.07)	28 (12.96)	2.69 (ปานกลาง)	0.99
2. สดง. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ	13 (6.02)	31 (14.35)	85 (39.35)	61 (28.24)	26 (12.04)	2.74 (ปานกลาง)	1.04
3. สดง. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	9 (4.17)	13 (6.02)	80 (37.04)	69 (31.94)	45 (20.83)	2.41 (น้อย)	1.02
4. สดง. มีการชี้แจงให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	5 (2.31)	27 (12.50)	78 (36.11)	67 (31.02)	39 (18.06)	2.50 (น้อย)	1.00
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.58 (น้อย)	1.01

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านนโยบายและการบริหารงานมีระดับการจูงใจน้อย ($\bar{X} = 2.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับการจูงใจมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อ 2 สดง. มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรม ACL อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.74$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อ 1 สดง. มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.69$) และน้อยที่สุดในระดับน้อยคือ ข้อ 3 สดง. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ($\bar{X} = 2.41$)

ตารางที่ 4.3 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับการงูใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D. .
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้แนวทางในการใช้โปรแกรม ACL ได้	4 (1.85)	21 (9.72)	62 (28.70)	69 (31.94)	60 (27.78)	2.26 (น้อย)	1.03
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้โปรแกรม ACL	4 (1.85)	18 (8.33)	69 (31.94)	62 (28.70)	63 (29.17)	2.25 (น้อย)	1.03
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้กำลังใจและส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรม ACL	12 (5.56)	21 (9.72)	74 (34.26)	55 (25.46)	54 (25.00)	2.45 (น้อย)	1.13
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้มอบหมายงานที่สำคัญเพื่อให้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ	9 (4.17)	30 (13.89)	58 (26.85)	57 (26.39)	62 (28.70)	2.38 (น้อย)	1.16
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.33 (น้อย)	1.09

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยงูใจปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านการบังคับบัญชามีระดับการงูใจน้อย ($\bar{X} = 2.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับการงูใจทุกข้ออยู่ในระดับน้อย มากที่สุดคือ ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้กำลังใจและส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.45$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้มอบหมายงานที่สำคัญเพื่อให้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ ($\bar{X} = 2.38$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.25$)

ตารางที่ 4.4 จำนวนคำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับการงูใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านสามารถใช้โปรแกรม ACL ได้ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกัน	2 (0.93)	22 (10.19)	63 (29.17)	64 (29.63)	65 (30.09)	2.22 (น้อย)	1.02
2. ท่านได้รับคำปรึกษาและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาการใช้โปรแกรม ACL	7 (3.24)	16 (7.41)	62 (28.70)	69 (31.94)	62 (28.70)	2.25 (น้อย)	1.05
3. ท่านได้รับความสนับสนุนให้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบจากเพื่อนร่วมงาน	5 (2.31)	15 (6.94)	64 (29.63)	57 (26.39)	75 (34.72)	2.16 (น้อย)	1.05
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.21 (น้อย)	1.04

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับการงูใจน้อย ($\bar{X} = 2.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับการงูใจทุกข้ออยู่ในระดับน้อย มากที่สุดคือ ข้อ 2 ท่านได้รับคำปรึกษาและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาการใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.25$) รองลงมาคือ ข้อ 1 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านสามารถใช้โปรแกรม ACL ได้และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกัน ($\bar{X} = 2.22$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ท่านได้รับความสนับสนุนให้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.16$)

ตารางที่ 4.5 จำนวนคำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม
ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการจูงใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สตรง. มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่ใช้โปรแกรม ACL ช่วย ในการตรวจสอบงานที่รับผิดชอบ	1 (0.46)	9 (4.17)	31 (14.35)	57 (26.39)	118 (54.63)	1.69 (น้อยที่สุด)	0.90
ค่าเฉลี่ยรวม แปลผล						1.69 (น้อยที่สุด)	0.90

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้าน
ค่าตอบแทนมีระดับการจูงใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.69$)

ตารางที่ 4.6 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการงูใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. สดง. ได้ตั้งหน่วยงานสนับสนุนที่พร้อมให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL	10 (4.63)	35 (16.20)	64 (29.63)	55 (25.46)	52 (24.07)	2.52 (น้อย)	1.16
2. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการใช้โปรแกรม ACL อย่างเพียงพอ	13 (6.02)	24 (11.11)	67 (31.02)	63 (29.17)	49 (22.69)	2.49 (น้อย)	1.14
3. ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบไว้อย่างเหมาะสม	7 (3.24)	17 (7.87)	66 (30.56)	63 (29.17)	63 (29.17)	2.27 (น้อย)	1.07
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.43 (น้อย)	1.12

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านสภาพการทำงานมีระดับการงูใจน้อย ($\bar{X} = 2.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับการงูใจทุกข้ออยู่ในระดับน้อย มากที่สุดคือ ข้อ 1 สดง. ได้ตั้งหน่วยงานสนับสนุนที่พร้อมให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.52$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการใช้โปรแกรม ACL อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.49$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.27$)

ตารางที่ 4.7 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับการจูงใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การตรวจสอบของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	13 (6.02)	30 (13.89)	92 (42.59)	43 (19.91)	38 (17.59)	2.71 (ปานกลาง)	1.10
2. ผู้บังคับของท่านพอใจในผลการตรวจสอบที่ได้จากการใช้โปรแกรม ACL	9 (4.17)	42 (19.44)	73 (33.80)	51 (23.61)	41 (18.98)	2.66 (ปานกลาง)	1.12
3. การใช้โปรแกรม ACL ช่วย让您ปฏิบัติงานตรวจสอบได้รวดเร็วขึ้น	18 (8.33)	64 (29.63)	70 (32.41)	34 (15.74)	30 (13.89)	3.03 (ปานกลาง)	1.16
4. การใช้โปรแกรม ACL ช่วย让您สามารถตรวจสอบปริมาณรายการได้มากขึ้น	23 (10.69)	65 (30.09)	69 (31.94)	30 (13.89)	29 (13.43)	3.11 (ปานกลาง)	1.18
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.88 (ปานกลาง)	1.14

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับการจูงใจปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับการจูงใจทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคือ ข้อ 4 การใช้โปรแกรม ACL ช่วย让您สามารถตรวจสอบปริมาณรายการได้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมาคือ ข้อ 3 การใช้โปรแกรม ACL ช่วย让您ปฏิบัติงานตรวจสอบได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.03$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 ผู้บังคับของท่านพอใจในผลการตรวจสอบที่ได้จากการใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.66$)

ตารางที่ 4.8 จำนวนคำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับการจูงใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ ในความสามารถของผู้ที่ใช้ โปรแกรม ACL ช่วยในการ ตรวจสอบ	12 (5.56)	45 (20.83)	83 (38.40)	46 (21.30)	30 (13.89)	2.83 (ปานกลาง)	1.08
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความสำคัญกับผู้ที่ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ	3 (1.39)	34 (15.74)	81 (37.50)	53 (24.54)	45 (20.83)	2.52 (น้อย)	1.03
3. สำนักตรวจสอบด้านการเงิน อื่นขอให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและแสดงความเห็นใน เรื่องเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL	4 (1.85)	17 (7.87)	72 (33.33)	58 (26.85)	65 (30.09)	2.25 (น้อย)	1.03
4. หน่วยรับตรวจให้ความ เชื่อถือในผลการตรวจสอบที่ได้ จากการใช้โปรแกรม ACL	12 (5.56)	19 (8.80)	99 (45.83)	49 (22.69)	37 (17.13)	2.63 (ปานกลาง)	1.04
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.56 (น้อย)	1.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านการได้รับการยอมรับมีระดับการจูงใจน้อย ($\bar{X} = 2.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถ ($\bar{X} = 2.83$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อ 4 หน่วยรับตรวจให้ความเชื่อถือในผลการตรวจสอบที่ได้จากการใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.63$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อยคือ ข้อ 3 สำนักตรวจสอบด้านการเงินอื่นขอให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและแสดงความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.25$)

ตารางที่ 4.9 จำนวนคำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับการจูงใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การใช้โปรแกรม ACL ช่วย ให้ท่านสามารถกำหนดวิธีการใช้ คำสั่ง ดำเนินการประมวลผลข้อมูล และสรุปผลลัพธ์ได้ด้วยตนเอง	13 (6.02)	48 (22.22)	77 (35.65)	45 (20.83)	33 (15.28)	2.83 (ปานกลาง)	1.12
2. การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ ท่านได้ใช้เทคนิคการนำ คอมพิวเตอร์ มาช่วยในการตรวจสอบ(CAATs)	11 (5.09)	50 (23.15)	85 (39.35)	36 (16.67)	34 (15.74)	2.85 (ปานกลาง)	1.10
3. การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ ท่านมีโอกาสได้ศึกษาระบบงาน คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่างๆ	12 (5.56)	61 (28.24)	79 (36.57)	31 (14.35)	33 (15.28)	2.94 (ปานกลาง)	1.12
4. การใช้โปรแกรม ACL ช่วย ให้ท่าน ได้ใช้ทักษะทางด้าน คอมพิวเตอร์และการตรวจสอบ	19 (8.80)	63 (29.17)	76 (35.19)	25 (11.57)	33 (15.28)	3.05 (ปานกลาง)	2.16
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.92 (ปานกลาง)	1.38

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านลักษณะของงานที่ทำมีระดับการจูงใจปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคือ ข้อ 4 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ท่านได้ใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และการตรวจสอบ ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมาคือ ข้อ 3 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาระบบงานคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่างๆ ($\bar{X} = 2.94$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 1 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ท่านสามารถกำหนดวิธีการใช้คำสั่ง ดำเนินการประมวลผลข้อมูล และสรุปผลลัพธ์ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.83$)

ตารางที่ 4.10 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการจูงใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ท่านได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแนวการตรวจสอบโดยใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ	5 (2.31)	22 (20.19)	52 (24.07)	60 (27.78)	77 (35.65)	2.16 (น้อย)	1.09
2. การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การปฏิบัติงานตรวจสอบของท่านเป็นไปตามวัตถุประสงค์	11 (5.09)	37 (17.13)	73 (39.81)	50 (23.15)	45 (20.83)	2.63 (ปานกลาง)	1.14
3. การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การตรวจสอบของท่านแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	11 (5.09)	24 (11.11)	86 (39.81)	50 (23.15)	45 (20.83)	2.56 (น้อย)	1.09
4. ท่านได้มีส่วนร่วมตรวจสอบหน่วยงานขนาดใหญ่และมีความสำคัญโดยใช้โปรแกรม ACL	8 (3.70)	9 (4.17)	72 (33.33)	47 (21.76)	80 (37.04)	2.16 (น้อย)	1.09
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.38 (น้อย)	1.10

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความรับผิดชอบมีระดับการจูงใจน้อย ($\bar{X} = 2.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อ 2 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การปฏิบัติงานตรวจสอบของท่านเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 2.63$) รองลงมาอยู่ในระดับน้อยคือ ข้อ 3 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การตรวจสอบของท่านแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.56$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 1 การได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแนวการตรวจสอบโดยใช้โปรแกรม ACL และข้อ 4 การได้มีส่วนร่วมตรวจสอบหน่วยงานขนาดใหญ่และมีความสำคัญโดยใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.16$)

ตารางที่ 4.11 จำนวนคำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการงูใจ					\bar{X} (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ท่านได้รับการสนับสนุนและรางวัลในความสำเร็จของงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL	2 (0.93)	7 (3.24)	66 (30.56)	55 (25.46)	86 (39.81)	2.00 (น้อย)	0.96
2. ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL	1 (0.46)	12 (5.56)	77 (35.65)	41 (18.98)	85 (39.35)	2.09 (น้อย)	1.01
3. ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ มากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL	3 (1.39)	21 (9.72)	71 (32.87)	37 (17.13)	84 (38.89)	2.18 (น้อย)	1.10
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.09 (น้อย)	1.02

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับการงูใจน้อย ($\bar{X} = 2.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับน้อย มากที่สุดคือ ข้อ 3 การได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ มากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.18$) รองลงมาคือ ข้อ 2 การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.09$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 1 การได้รับการสนับสนุนและรางวัลในความสำเร็จของงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL ($\bar{X} = 2.00$)

2.11 ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL โดยรวม

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL โดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	ระดับการจูงใจ
- ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน				
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.58	1.01	1	น้อย
ด้านการบังคับบัญชา	2.33	1.09	3	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.21	1.04	4	น้อย
ด้านค่าตอบแทน	1.69	0.90	5	น้อยที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	2.43	1.12	2	น้อย
รวม	2.25	0.72		น้อย
- ด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.88	1.14	2	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ	2.56	1.05	3	น้อย
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.92	1.38	1	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.38	1.10	4	น้อย
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.09	1.02	5	น้อย
รวม	2.56	0.81		น้อย
รวมทั้งหมด	2.41	0.71		น้อย

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL โดยรวมมีระดับการจูงใจน้อย ($\bar{X} = 2.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 2.58$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.43$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.33$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.21$) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 1.69$) ส่วนด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.92$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 2.88$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 2.56$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.38$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.09$)

2.12 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ตารางที่ 4.14 – 4.23)

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ โดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	เพศ (216 คน)				t	Sig.
	ชาย (37 คน)		หญิง (179 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
- ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.72	0.76	2.56	0.90	1.045	0.297
ด้านการบังคับบัญชา	2.30	0.76	2.35	0.97	-0.281	0.779
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.20	0.93	2.21	0.99	-0.008	0.994
ด้านค่าตอบแทน	1.65	0.71	1.70	0.93	-0.340	0.734
ด้านสภาพการทำงาน	2.51	0.79	2.41	0.97	0.629	0.530
- ด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.89	1.04	2.87	1.01	0.103	0.918
ด้านการได้รับการยอมรับ	2.55	0.79	2.56	0.88	-0.073	0.942
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.21	1.03	2.86	0.99	1.988*	0.048
ด้านความรับผิดชอบ	2.58	0.81	2.33	0.97	1.444	0.150
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.00	0.81	2.11	0.98	-0.616	0.538
รวมทั้งหมด	2.71	0.69	2.62	0.98	0.640	0.523

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL จำแนกตามเพศระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับการจูงใจมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ โดยรวม

ปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	อายุ (216 คน)						F	Sig.
	น้อยกว่า 30 (51 คน)		30 – 45 (109 คน)		มากกว่า 45 (56 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
- ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน								
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.47	0.70	2.57	0.85	2.71	1.06	0.971	0.380
ด้านการบังคับบัญชา	2.44	0.99	2.16	0.83	2.58	1.02	4.330*	0.014
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.19	1.04	2.16	0.91	2.31	1.08	0.419	0.658
ด้านค่าตอบแทน	1.78	0.81	1.69	0.97	1.62	0.84	0.422	0.656
ด้านสภาพการทำงาน	2.50	0.81	2.34	0.92	2.52	1.09	0.898	0.409
- ด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.90	0.92	2.90	1.03	2.80	1.08	0.216	0.806
ด้านการได้รับการยอมรับ	2.54	0.90	2.56	0.82	2.57	0.91	0.019	0.982
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.99	1.06	2.96	0.99	2.76	1.01	0.903	0.407
ด้านความรับผิดชอบ	2.38	0.97	2.44	0.97	2.25	0.90	0.740	0.478
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.22	0.87	1.99	0.97	2.15	0.97	1.129	0.325
รวมทั้งหมด	2.67	0.78	2.61	0.74	2.67	0.86	0.142	0.868

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL จำแนกตามอายุระหว่างอายุน้อยกว่า 30 ปี 30 – 45 ปี และมากกว่า 45 ปี พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 – 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
	\bar{X}	2.44	2.16	2.58
น้อยกว่า 30 ปี	2.44	-	.204	.724
30 – 45 ปี	2.16		-	.022*
มากกว่า 45 ปี	2.58			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับการงูใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30 - 45 ปี

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม

ปัจจัยจิตใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	ระดับการศึกษา (216 คน)						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (11 คน)		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (136 คน)		สูงกว่า ปริญญาตรี (69 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
- ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน								
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.23	0.88	2.62	0.92	2.58	0.78	0.996	0.317
ด้านการบังคับบัญชา	2.09	1.00	2.36	0.97	2.32	0.88	0.454	0.636
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.97	0.90	2.21	0.98	2.24	1.00	0.352	0.703
ด้านค่าตอบแทน	1.73	0.79	1.74	0.88	1.61	0.96	0.459	0.632
ด้านสภาพการทำงาน	1.91	0.65	2.51	1.05	2.34	0.72	2.447	0.089
- ด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.00	0.47	2.84	1.03	2.93	1.04	0.255	0.775
ด้านการได้รับการยอมรับ	2.84	0.85	2.55	0.87	2.53	0.84	0.641	0.528
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.91	0.41	2.93	1.04	2.90	1.02	0.014	0.987
ด้านความรับผิดชอบ	2.68	0.45	2.36	0.97	2.36	0.98	0.597	0.551
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.12	0.89	2.17	0.99	1.92	0.88	1.640	0.196
รวมทั้งหมด	2.59	0.52	2.66	0.84	2.61	0.69	0.104	0.902

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL จำแนกตามระดับการศึกษาระหว่างต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวม

ปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	ระดับตำแหน่ง (216 คน)						F	Sig.
	3-4 (47 คน)		5-6 (116 คน)		ระดับ 7 (53 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
- ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน								
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.47	0.95	2.56	0.79	2.75	0.99	1.382	0.253
ด้านการบังคับบัญชา	2.40	1.01	2.21	0.89	2.57	0.94	2.848	0.060
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.07	1.04	2.17	0.89	2.42	1.11	1.821	0.164
ด้านค่าตอบแทน	1.68	0.86	1.68	0.94	1.74	0.86	0.074	0.929
ด้านสภาพการทำงาน	2.47	1.14	2.31	0.78	2.62	1.05	1.996	0.138
- ด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.86	1.22	2.90	0.92	2.85	1.02	0.051	0.950
ด้านการได้รับการยอมรับ	2.36	1.04	2.63	0.80	2.58	0.79	1.710	0.183
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.60	1.14	3.09	0.96	2.83	0.93	4.378	0.014*
ด้านความรับผิดชอบ	2.35	1.15	2.39	0.93	2.37	0.81	0.037	0.964
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.02	0.94	2.06	0.95	2.21	0.97	0.579	0.561
รวมทั้งหมด	2.55	0.96	2.64	0.68	2.73	0.79	0.677	0.509

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL จำแนกตามระดับตำแหน่งระหว่างระดับ 3 – 4 ระดับ 5 – 6 และระดับ 7 พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านลักษณะของงานที่ทำจำแนกตามระดับตำแหน่ง เป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง		ระดับ 3 – 4	ระดับ 5 – 6	ระดับ 7
	\bar{X}	2.60	3.09	2.83
ระดับ 3 – 4	2.60	-	.018*	.501
ระดับ 5 – 6	3.09		-	.295
ระดับ 7	2.83			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านลักษณะของงานที่ทำจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือข้าราชการระดับ 5 – 6 มีระดับการงูใจมากกว่าระดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ตรวจสอบสำเร็จรูป ACL	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (216 คน)						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี (61 คน)		5 – 10 ปี (56 คน)		มากกว่า 10 ปี (99 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
- ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน								
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.51	0.89	2.38	0.73	2.75	0.92	3.471*	0.033
ด้านการบังคับบัญชา	2.29	1.01	2.25	0.87	2.41	0.93	0.568	0.567
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.15	1.06	2.31	0.90	2.18	0.99	0.418	0.659
ด้านค่าตอบแทน	1.98	1.02	1.61	0.87	1.57	0.80	4.581*	0.011
ด้านสภาพการทำงาน	2.49	1.01	2.37	0.82	2.42	0.97	0.228	0.796
- ด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.91	1.10	2.96	0.96	2.81	0.99	0.458	0.633
ด้านการได้รับการยอมรับ	2.41	0.88	2.80	0.91	2.51	0.80	3.291*	0.039
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.75	1.09	3.14	0.97	2.90	0.96	2.325	0.100
ด้านความรับผิดชอบ	2.41	1.02	2.53	1.05	2.27	0.83	1.400	0.249
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.14	0.93	2.21	0.99	1.99	0.94	1.052	0.351
รวมทั้งหมด	2.61	0.87	2.71	0.75	2.62	0.74	0.274	0.760

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.21 - 4.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านนโยบายและการบริหารงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{X}	2.51	2.38	2.75
น้อยกว่า 5 ปี	2.51	-	.742	.241
5 – 10 ปี	2.38		-	.046*
มากกว่า 10 ปี	2.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านนโยบายและการบริหารงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าระยะเวลา 5 – 10 ปี

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{X}	1.98	1.61	1.57
น้อยกว่า 5 ปี	1.98	-	.073	.016*
5 – 10 ปี	1.61		-	.961
มากกว่า 10 ปี	1.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านการได้รับการยอมรับจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{X}	2.41	2.80	2.51
น้อยกว่า 5 ปี	2.41	-	.049*	.796
5 – 10 ปี	2.80		-	.125
มากกว่า 10 ปี	2.51			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยงูใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านการได้รับการยอมรับจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีระดับการงูใจมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2.13 ข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน) (ร้อยละ)
1	ควรมีการอบรมการใช้และประโยชน์ของการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบให้มากกว่านี้ และในการฝึกอบรมควรเพิ่มระยะเวลาและให้มีการทดลองใช้งานจริงด้วย เพื่อให้เห็นผลว่าการใช้โปรแกรมจะทำให้การตรวจสอบได้ผลดี รวดเร็ว และเชื่อถือได้	24 (35.82)
2	ควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง เครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL อย่างเพียงพอ	13 (19.40)
3	ควรตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นมา โดยมีผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่มีความรู้ความสามารถในการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ตรวจสอบทั้งด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งเป็นที่เลี้ยงของผู้ตรวจสอบในลักษณะ On the job trainingซึ่งจะทำให้งานของผู้ตรวจสอบประสบความสำเร็จ และเป็นการประหยัดเวลาในการตรวจสอบ	9 (13.44)
4	การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตรวจสอบข้อมูลได้ในปริมาณมากขึ้น	5 (7.47)
5	ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL ให้ชัดเจนและสนับสนุนให้มีการใช้อย่างจริงจัง	4 (5.97)
6	ควรพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้า/ผู้สอบทานงานให้มีความรู้ความสามารถในการใช้โปรแกรม และสามารถให้คำปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาได้	2 (2.99)
7	ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้โปรแกรม และบุคลากร สดง. ส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ	2 (2.99)
8	ควรให้ผู้ที่ผ่านการอบรมการใช้โปรแกรม ACL ได้ปฏิบัติงานใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบจริง	1 (1.49)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน) (ร้อยละ)
9	ควรกำหนดเป็นนโยบายให้จัดทำกระดาษทำการด้วยโปรแกรม ACL	1 (1.49)
10	ควรมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้มีการใช้โปรแกรม ACL มากขึ้น และมุ่งเน้นให้ใช้แล้วเกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมด้วย	1 (1.49)
11	ควรหมุนเวียนผู้ตรวจสอบที่ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบเป็นแล้ว ไปตรวจสอบหน่วยรับตรวจอื่นๆ บ้าง เพื่อให้เป็น Trainer ให้กับผู้ตรวจสอบในหน่วยงานนั้น	1 (1.49)
12	ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายผู้บริหาร สดง. มีผลทำให้การใช้โปรแกรม ACL ไม่มีความต่อเนื่อง และไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งโปรแกรมดังกล่าวจะช่วยทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้นและเป็นระบบ	1 (1.49)
13	เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ด้านอื่นๆ ประกอบด้วย จึงจะใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบได้เป็นอย่างดี เช่น Database การดึงข้อมูลจากหน่วยรับตรวจเพื่อมาลงในฐานข้อมูลของผู้ตรวจสอบ ฯลฯ	1 (1.49)
14	ควรจัดให้มีคณะทำงานที่จะเผยแพร่ อบรม ให้ความรู้กับผู้ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำโปรแกรมดังกล่าวมาช่วยปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1 (1.49)
15	งานตรวจสอบรับรองงบการเงินต้องเป็นที่ยอมรับของหน่วยรับตรวจ และทีมงานตรวจสอบต้องเข้มแข็งในการใช้มาตรฐานการสอบบัญชีเป็นมาตรฐานในการตรวจรับรองงบการเงินอย่างแท้จริง	1 (1.49)
	รวม	67 (100)

จากตารางที่ 4.24 ข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 15 ข้อ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการอบรมการใช้และประโยชน์ของการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบให้มากกว่านี้ และในการฝึกอบรมควรเพิ่มระยะเวลาและให้มีการทดลองใช้งานจริงด้วย เพื่อให้เห็นผลว่าการใช้โปรแกรมจะทำให้การตรวจสอบได้ผลดี รวดเร็ว และเชื่อถือได้ จำนวน 24 คน (ร้อยละ 35.82) รองลงมาเห็นว่า

ควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง เครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL อย่างเพียงพอ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 19.40) และข้อเสนอแนะที่มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.49) เช่น ควรให้ผู้ที่ผ่านการอบรมการใช้โปรแกรม ACL ได้ปฏิบัติงานใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบจริง ควรกำหนดเป็นนโยบายให้จัดทำกระดาษทำการด้วยโปรแกรม ACL และควรจัดให้มีคณะทำงานที่จะเผยแพร่ อบรม ให้ความรู้กับผู้ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำโปรแกรมดังกล่าวมาช่วยปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยขอเสนอ สรุปผลการวิจัยตั้งแต่วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ขอเสนอเป็น 4 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจให้บุคลากรที่มีหน้าที่ตรวจสอบด้านการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน นำโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ไปใช้ช่วยในการตรวจสอบ

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

1.2 สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ที่มีระดับแรงจูงใจต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการระดับ 3 – 7 ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มปฏิบัติการตรวจสอบด้านการเงิน สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 471 คน ใช้สูตรของยามานะกำหนดขนาดกลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน เทคนิคการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ เป็นข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 34 ข้อ และแบบคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด รวม 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) คำนวณหาค่าค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

1.4 ผลการวิจัย

1.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบถามซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3 - 7 ปฏิบัติงานตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานตรวจสอบการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 216 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.87) มีอายุระหว่าง 31 - 45 ปี (ร้อยละ 50.46) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 62.96) ตำแหน่งอยู่ในระดับ 5 - 6 (ร้อยละ 53.70) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.83)

1.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL แยกเป็นปัจจัยด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ระดับการจูงใจโดยรวมน้อย ($\bar{X} = 2.35$) มีปัจจัยย่อย 5 ด้าน ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับการจูงใจมากกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.58$) รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.43$) และด้านค่าตอบแทนมีระดับการจูงใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 1.69$) ส่วนปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ระดับการจูงใจโดยรวมน้อย ($\bar{X} = 2.59$) มีปัจจัยย่อย 5 ด้าน ด้านลักษณะของงานที่ทำมีระดับการจูงใจมากกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.92$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 2.88$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับการจูงใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.09$)

1.4.3 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลให้ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับการจูงใจมากกว่าเพศหญิง

2. อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลให้ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่แตกต่างกัน คือข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับการจงใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30 - 45 ปี

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลให้ปัจจัยจงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีผลให้ปัจจัยจงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่แตกต่างกัน คือข้าราชการระดับ 5 - 6 มีระดับการจงใจมากกว่าระดับ 3 - 4

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลให้ปัจจัยจงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านนโยบายและการบริหารงานกลุ่มที่แตกต่างกัน คือข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการจงใจมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ด้านค่าตอบแทนกลุ่มที่แตกต่างกัน คือข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการจงใจมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และด้านการได้รับการยอมรับกลุ่มที่แตกต่างกัน คือข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีระดับการจงใจมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

1.4.4 ข้อเสนอแนะอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าควรมีการอบรมการใช้และประโยชน์ของการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบให้มากกว่านี้ และในการฝึกอบรมควรเพิ่มระยะเวลาและให้มีการทดลองใช้งานจริงด้วย เพื่อให้เห็นผลว่าการใช้โปรแกรมจะทำให้การตรวจสอบได้ผลดี รวดเร็ว และเชื่อถือได้ จำนวน 24 คน (ร้อยละ 35.82) รองลงมาเห็นว่าควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง เครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL อย่างเพียงพอ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 19.40) และข้อที่มีผู้เสนอแนะ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.49) เช่น ควรให้ผู้ที่ผ่านการอบรมการใช้โปรแกรม ACL ได้ปฏิบัติงานใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบจริง เป็นต้น

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม พบว่าปัจจัยด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน มีระดับการจูงใจน้อยทั้งสองด้าน แต่ระดับการจูงใจด้านตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า แสดงให้เห็นว่าข้าราชการระดับ 3 – 7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบภายในซึ่งเกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน พอใจในผลสำเร็จของงาน ส่งผลให้ได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 ด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ระดับการจูงใจโดยรวมน้อย ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับ ลัดดา กุลนันทน์ (2543 : 57) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านปัจจัยจูงจูงนักวิจัยมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง แต่ไม่สอดคล้องกับไพศาล อานามวัฒน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล จันทบุรี” พบว่าครูให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการระดับ 3-7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าข้าราชการไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นพิเศษ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินงานภายในหน่วยงาน ไม่มีเอกภาพและไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

2. ด้านการบังคับบัญชา ข้าราชการระดับ 3-7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการไม่เชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาว่าจะสามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบได้หรือไม่

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการระดับ 3-7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย อาจมีสาเหตุจากลักษณะของงาน ซึ่งการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เป็นการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ มีคำสั่งช่วยเหลือให้ค้นหาเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบได้ และมีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่สามารถขอคำแนะนำได้ จึงไม่ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือได้

4. ด้านค่าตอบแทน ข้าราชการระดับ 3-7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการทำงานในระบบราชการมีการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนไว้ชัดเจน และ การใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบก็ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว จึงทำให้ข้าราชการไม่เห็นความสำคัญในเรื่องนี้

5. ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการระดับ 3-7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับการมีหน่วยงานสนับสนุนที่พร้อมให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบมากที่สุด แสดงว่าการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL นอกจากผู้ใช้จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการใช้โปรแกรมฯ แล้ว ยังต้องการเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ตลอดจนมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการใช้โปรแกรมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ระดับการจูงใจโดยรวมน้อย ด้านลักษณะของงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับลัดดา กุลนานันท์ (2543 : 57) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน และ โสภิตา เฟื่องทอง (2545 : 85) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง” พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการระดับ 3 - 7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง มีความมุ่งมั่น

ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี หากองค์กรให้ความสนใจโดยการยกย่องชมเชยก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ข้าราชการระดับ 3 - 7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีลักษณะคล้ายกับการไปตรวจจับผิดหน่วยรับตรวจ จึงทำให้แสดงระดับความคิดเห็นน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยรับตรวจให้ความเชื่อถือในผลการตรวจสอบ มีระดับความสำคัญปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากผลการตรวจสอบเป็นสิ่งที่ต้องเผยแพร่ต่อสาธารณชน ดังนั้นข้าราชการในฐานะผู้ตรวจสอบจำเป็นต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและของหน่วยรับตรวจ แสดงว่าการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นกำลังใจและเป็นสิ่งผลักดันให้ข้าราชการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบต่อไป

3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ ข้าราชการระดับ 3 - 7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้ใช้ทักษะทั้งทางด้านคอมพิวเตอร์และการตรวจสอบส่งผลต่อการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เป็นอันดับแรก แสดงว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่เปลี่ยนไปเพื่อให้ผลการตรวจสอบมีคุณภาพ และเห็นว่าการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ

4. ด้านความความรับผิดชอบ ข้าราชการระดับ 3 - 7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การช่วยให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ส่งผลต่อการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เป็นอันดับแรก ถัดมาคือการช่วยให้งานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จในเวลาที่กำหนด ถ้าหากข้าราชการไม่มีเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อาจทำให้ไม่สนใจใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบได้

5. ด้านความก้าวหน้าในที่หน้าที่การงาน ข้าราชการระดับ 3 - 7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในที่หน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านตำแหน่งงานไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีความรู้และความสามารถพิเศษ ก้าวหน้าในที่หน้าที่การงานได้มากกว่าผู้อื่น

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีข้อมูลส่วนตัวต่างกัันมีระดับแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพิศาล มณีสุธรรม (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน ระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่าปัจจัยต่างๆ ที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

2.2.1 เพศที่ต่างกันมีผลให้ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านลักษณะของงานที่ทำมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพศชายจะให้ความสำคัญกับงานที่ทำทหายความสามารถและประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

2.2.2 อายุที่ต่างกันมีผลให้ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านการบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30 - 45 ปี ทั้งนี้ บุคคลที่มีอายุมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในลักษณะงานที่ทำมากขึ้น ย่อมวิเคราะห์ได้ว่า หากได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ และในทางกลับกันการปฏิบัติหน้าที่จะไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหากผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจึงต้องการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและยังไม่มีความรู้และประสบการณ์การในลักษณะงานที่ทำ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการแต่เพียงอย่างเดียว

2.2.3 ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีผลให้ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านลักษณะของงานที่ทำมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ข้าราชการระดับ 5 - 6 มีระดับการจูงใจมากกว่าระดับ 3 - 4 เนื่องจากข้าราชการระดับ 5 - 6 เป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบและหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งต้องรับผิดชอบในความสำเร็จของงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคนิคใหม่ๆ และใช้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบ เพื่อให้งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ จึงมีระดับการจูงใจแตกต่างจากผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจสอบเพียงอย่างเดียว

2.2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลให้ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านการได้รับการยอมรับ มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีผลให้ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีตำแหน่งงานสูงขึ้น จึงมีโอกาสได้รับทราบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์กร และอาจได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วย

2. ด้านค่าตอบแทน ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีผลให้ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุน้อยยังไม่ได้สนใจสภาพการจ้างใดๆ มากนัก เพราะเพิ่งผ่านพ้นช่วงของการว่างงานมา เมื่อได้งานทำจึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่เมื่อปฏิบัติงานมาได้สักระยะหนึ่งจะมีการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับพนักงานในองค์กรอื่นๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนมีระดับที่ไม่ค่อยดี เมื่อพ้นระยะเวลานั้นก็จะยอมรับค่าตอบแทนตามสภาพที่เป็นอยู่

3. ด้านการได้รับการยอมรับ ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากจำนวนข้าราชการในระดับปฏิบัติมีจำนวนมากกว่าตำแหน่งระดับบริหาร เมื่อต้องการมีบทบาทและตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต มีรับผิดชอบมากขึ้น จึงต้องพัฒนาและสร้างผลงานให้กับตัวเองเพื่อให้เป็นบุคคลสำคัญและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ของข้าราชการระดับ 3 - 7 สำนักตรวจสอบด้านการเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับน้อย จึงขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารระดับสูงควรมีบทบาทต่อการนำโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ไปช่วยในการปฏิบัติงานตรวจสอบอย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบโดยใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL มีความเชื่อมั่นต่อแนวทางที่กำหนดไว้ และให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารงานมากขึ้น อันส่งผลให้การผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด

2. ด้านการบังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอบทานงานของข้าราชการระดับปฏิบัติ ให้เข้าใจหลักการทำงานของโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL และเห็นถึงประโยชน์ของการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบ ซึ่งจะส่งผลให้มีการสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติอย่างจริงจัง และทำให้ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญและเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชามากขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมภายในหน่วยงาน อยู่เสมอ เพื่อให้ข้าราชการรู้จักคุ้นเคย สร้างความสามัคคีระหว่างกัน สร้างระบบการทำงานเป็นทีม เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และจะทำให้ข้าราชการเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

4. ด้านค่าตอบแทน ควรนำผลงานที่ได้จากการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบ มาประกอบในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการเห็นความสำคัญของการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบมากขึ้น และมีความพยายามที่จะใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานตรวจสอบได้ปริมาณมากขึ้นและผลการตรวจสอบมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ให้เพียงพอและมีความคล่องตัวขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบหรือทำให้การปฏิบัติงานตรวจสอบต้องหยุดชะงักลง ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบมากขึ้น

6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรให้การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีในผลสำเร็จของงานและมีการเผยแพร่ผลงานให้ข้าราชการคนอื่นๆ ได้ทราบและใช้เป็นแนวทางใน

การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการมีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มกำลังความสามารถ

7. ด้านการได้รับการยอมรับ ควรให้การยอมรับในความสามารถของข้าราชการที่สามารถใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสแสดงความสามารถด้านการใช้โปรแกรมฯ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความต้องการนำโปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ไปใช้ช่วยในการตรวจสอบมากขึ้น

8. ด้านลักษณะของงานที่ทำ ควรให้ความสำคัญด้านการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL โดยการฝึกอบรมทักษะให้เหมาะสมกับภาระความรับผิดชอบในหน้าที่ และมอบหมายให้ข้าราชการที่ได้รับการอบรมฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยการนำโปรแกรมฯ ไปใช้ช่วยในการตรวจสอบหน่วยงานในความรับผิดชอบจริงให้บรรลุผล

9. ด้านความความรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญในการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในกระบวนการและผลงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบมากขึ้น

10. ด้านความก้าวหน้าในที่หน้าที่การงาน ควรใช้หลักธรรมาภิบาลและปรับปรุงการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ช่วยในการตรวจสอบ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรที่อาจมีผลต่อการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL เช่น ความรู้พื้นฐานด้านระบบงานคอมพิวเตอร์ ความยากง่ายในการใช้โปรแกรมฯ ลักษณะหน้าตาของโปรแกรมฯ หรือรูปแบบของผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมฯ เป็นต้น

2. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL กับประชากรที่ปฏิบัติงานตรวจสอบด้านอื่นภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ครอบคลุมทั้งองค์กร อันจะทำให้ทราบถึงสภาพโดยรวมขององค์กร

3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการในองค์กรสร้างขึ้น และมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงอันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ให้ดีขึ้น

4. ควรศึกษาแรงจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น นอกเหนือจากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
5. ควรศึกษา ประเมิน การใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL ในงานตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2540) *การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำและตรวจสอบบัญชี*
เอกสารประกอบการอบรม โครงการศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพสอบบัญชี สมาคมนัก
บัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย
- กรองแก้ว อยู่สุข (2537) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัญญา ลินรัตน์ศิริกุล (2550) "เครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ" ใน *ประมวลสาระชุด*
วิชาวิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 8 หน้าที่ 69 - 112 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
วิทยาการจัดการ
- กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) "ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ" บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กันยมาศ ชูจีน (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน" ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2549) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 9
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กิ่งพร ทองใบ (2550) "ตัวแปรและการวัด" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 7
หน้าที่ 41 - 66 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยาการจัดการ
- กิ่งพร ทองใบ (2550) "ประชากรและสิ่งตัวอย่าง" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่
6 หน้าที่ 1 - 37 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยาการจัดการ
- จรรยา เฟื่องมีศรี (2542) "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในสถานีนอนามัย"
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- ฉัตรชัย ลอยฤทธิวุฒิไกร (2550) "การเก็บรวบรวมข้อมูล" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์*
หน่วยที่ 9 หน้าที่ 117 - 144 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยาการจัดการ
- ตันติมา ค้วงโยธา (2540) "แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรม
สุขภาพจิต" การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ทัศนีย์ ชาดีไทย (2550) "ประเภทของการวิจัยทางธุรกิจ" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์*
หน่วยที่ 3 หน้าที่ 83 - 148 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยาการ
จัดการ
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช

- ธิดา สุขใจ (2548) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี ส่วน
โรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)” รัฐศาส
ศาสตรมหาบัณฑิต บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญเกียรติ เตชะวรานนท์ (2546) *การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำและตรวจสอบบัญชี บทที่ 15*
กรณีศึกษาและสาธิตการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบ สมาคมนักบัญชี
และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด
- ประเชิญ ศิลาวรรณ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้คอมพิวเตอร์ในงานบริการของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดศรีสะเกษ” สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์
สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2548) “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม
ภาคตะวันออก” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
- ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา
บริษัทบูทริเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พะยอม สิงห์เสนห์ (2537) *การสอบบัญชี* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรไทย
- พิศาล มณีสุธรรม (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน ระดับประถมศึกษา
ของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3” ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ไพศาล อานามวัฒน์ (2543) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล
จันทบุรี” รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภพเพชร นิลงาม (2547) “แรงจูงใจและการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของนักกีฬาเทเบิลเทนนิสและผู้ที่ไม่ใช่
นักกีฬา” วิทยาสตรมหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ภานุมาศ แสงประเสริฐ (2543) “การนำโปรแกรม IDEA มาใช้เพื่อตรวจสอบบัญชีในกิจการที่บันทึก
บัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์” บัญชีมหาบัณฑิต การบัญชี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ราตรี พัฒนารังสรรค์ (2544) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร :
ครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
- ลัดดา กุลนันทน์ (2543) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยบูรพา

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) *แรงจูงใจในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์
- ศิริชัย พงษ์วิชัย (2547) *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* พิมพ์ครั้งที่ 13
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิลปพร ศรีจันทร์เพชร และนิรมล จินดานุวัฒน์ (2538) “ระบบสารสนเทศกับงานบัญชีและงานสอบ
บัญชี” *จุฬาลงกรณ์รัว* 18, 69 (ตุลาคม-ธันวาคม) : 16-23
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2548) *สืบสานงานตรวจเงินแผ่นดิน* กรุงเทพมหานคร: องค์การคำ
ของ สกสค.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2551) *รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงิน
แผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550* กรุงเทพมหานคร: องค์การคำของ สกสค.
- สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (2547) *คู่มือการใช้โปรแกรม ACL ระดับต้น* กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (2548) *คุณลักษณะของเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับการติดตั้ง
โปรแกรม ACL* กรุงเทพมหานคร : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (2548) *คู่มือการใช้โปรแกรม ACL Version 8* กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- สุจิตรา หังสพฤกษ์ (2550) "สถิติพรรณนา" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 10 หน้าที่
149 - 192 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วิทยาการจัดการ
- โสภิตา เฟื่องทอง (2545) “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิ
โครงการหลวง” *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- อดิลา พงษ์ยี่ห้ำ (2550) "การทบทวนวรรณกรรม" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วย
ที่ 4 หน้าที่ 149 - 189 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วิทยาการจัดการ
- อดิลา พงษ์ยี่ห้ำ (2550) "การเขียนโครงการวิจัยทางธุรกิจ" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์*
หน่วยที่ 5 หน้าที่ 191 - 221 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วิทยาการจัดการ
- อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” *บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ACL for Windows Workbook. (1998). Global Audit Publications. Vancouver. Canada
- David G Coderre. (1996). CAATTs and other BEASTs for audit. Global Audit Publications.
Vancouver. Canada.
- Richard B.Lanza. (1997). 101 ACL Applications : A Toolkit for Today's Auditors.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรมตรวจสอบสำเร็จรูป ACL
ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

1 2 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 2 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง
3. แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ในวงเล็บ () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 4
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ 5
 - () น้อยกว่า 30 ปี
 - () 31 – 45 ปี
 - () มากกว่า 45 ปี
3. ระดับการศึกษา 6
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่ง

7

- () ระดับ 3 – 4
 () ระดับ 5 – 6
 () ระดับ 7

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

8

- () น้อยกว่า 5 ปี
 () 5 – 10 ปี
 () มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับน้ำหนักต่อปัจจัยจูงใจในการใช้โปรแกรม ACL

- ระดับ 5 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร						
1.1.1 สดง. มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL อย่างชัดเจน						9
1.1.2 สดง. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ						10
1.1.3 สดง. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ						11

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าสำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1.1.4 สดง. มีการชี้แจงให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ						12
1.2 ด้านการบังคับบัญชา						
1.2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้แนวทางในการใช้โปรแกรม ACL ได้						13
1.2.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้โปรแกรม ACL						14
1.2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้กำลังใจและส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรม ACL						15
1.2.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้มอบหมายงานที่สำคัญเพื่อให้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ						16
1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1.3.1. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านสามารถใช้โปรแกรม ACL ได้และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกัน						17
1.3.2. ท่านได้รับคำปรึกษาและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาการใช้โปรแกรม ACL						18
1.3.3. ท่านได้รับความสนับสนุนให้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบจากเพื่อนร่วมงาน						19
1.4 ด้านค่าตอบแทน						
1.4.1. สดง. มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ที่ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบงานที่รับผิดชอบ						20

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					ถ้าสำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1.5 ด้านสภาพการทำงาน						
1.5.1 สดง. ได้ตั้งหน่วยงานสนับสนุนที่พร้อมให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาลเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL						21
1.5.2 ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการใช้โปรแกรม ACL อย่างเพียงพอ						22
1.5.3 ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบไว้อย่างเหมาะสม						23
2 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน						
2.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
2.1.1. การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การตรวจสอบของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้						24
2.1.2. ผู้บังคับของท่านพอใจในผลการตรวจสอบที่ได้จากการใช้โปรแกรม ACL						25
2.1.3. การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้คุณปฏิบัติงานตรวจสอบได้รวดเร็วขึ้น						26
2.1.4. การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้คุณสามารถตรวจสอบปริมาณรายการได้มากขึ้น						27
2.6 ด้านการได้รับการยอมรับ						
2.2.1. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในความสามารถของผู้ที่ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ						28

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าสำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2.2.2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับผู้ใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ						29
2.2.3. สำนักตรวจสอบด้านการเงินอื่นขอให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและแสดงความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม ACL						30
2.2.4. หน่วยรับตรวจให้ความเชื่อถือในผลการตรวจสอบที่ได้จากการใช้โปรแกรม ACL						31
2.7 ด้านลักษณะของงานที่ทำ						
2.7.2 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ท่านสามารถกำหนดวิธีการใช้คำสั่งคำนวณการประมวลผลข้อมูลและสรุปผลลัพธ์ได้ด้วยตนเอง						32
2.7.3 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ท่านได้ใช้เทคนิคการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการตรวจสอบ (CAATs)						33
2.7.4 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาระบบงานคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่างๆ						34
2.7.5 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้ท่านได้ใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และการตรวจสอบ						35
2.8 ด้านความรับผิดชอบ						
2.8.2 ท่านได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแนวการตรวจสอบโดยใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการตรวจสอบ						36

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าสำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2.8.3 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การปฏิบัติงานตรวจสอบของท่านเป็นไปตามวัตถุประสงค์						37
2.8.4 การใช้โปรแกรม ACL ช่วยให้การตรวจสอบของท่านแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด						38
2.8.5 ท่านได้มีส่วนร่วมตรวจสอบหน่วยงานขนาดใหญ่และมีความสำคัญโดยใช้โปรแกรม ACL						39
2.9 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
2.9.2 ท่านได้รับการสนับสนุนและรางวัลในความสำเร็จของงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL						40
2.9.3 ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL						41
2.9.4 ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ มากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม ACL						42

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ท่านเห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจให้มีการใช้โปรแกรม ACL ช่วยในการ
ตรวจสอบ

43

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวณิษฐา ทศนาพิทักษ์
วัน เดือน ปี	2 กันยายน 2508
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2532
สถานที่ทำงาน	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 7