

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

**ผู้วิจัย** นางนันทวัน วรรณดี **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ สุณา สิริเลิศประสิทธิ์ (2) อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่  
(3) อาจารย์ เจษฎา ช.เจริญยิ่ง **ปีการศึกษา** 2545

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความมีอิทธิพลของลักษณะของงานวิชาชีพ การรายงานผลการตรวจสอบภายใน และการยอมรับนับถือตนเองที่มีต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในในกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 98 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 78 คน และผู้รับตรวจ จำนวน 93 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยแต่ละด้านดังนี้ ลักษณะของงานวิชาชีพ เท่ากับ 0.86 การรายงานผลการตรวจสอบภายใน เท่ากับ 0.82 การยอมรับนับถือตนเอง เท่ากับ 0.75 และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC

ผลการวิจัยพบว่า (1) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจมีความคิดเห็นว่า การรายงานผลการตรวจสอบภายใน การยอมรับนับถือตนเอง และลักษณะของงานวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการในระดับมาก (2) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิภาพในระดับมาก (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ ไม่แตกต่างกัน และ(4) การรายงานผลการตรวจสอบภายใน และลักษณะของงานวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ** เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**Thesis title:** THE FACTORS AFFECTING JOB EFFECTIVENESS TO THE JOB PERFORMANCE OF INTERNAL AUDITORS IN MINISTRY OF EDUCATION

**Researcher:** Mrs. Nantawan Wandee, **Degree:** Master of Business Administration

**Thesis advisors:** (1) Associate Professor Suna Sithilertprasit (2) Dr. Boonlue Thong-yoo (3) Instructor Jessada Ch. Charoenying **Academic year:** 2002

## **ABSTRACT**

This Survey research had the objectives of (1) studying effecting level of the professional job description, the internal audits result report, the self-respect and work performance effectiveness of the internal auditors of the Ministry of Education.(2) studying the factors affecting Job effectiveness to the job performance of internal auditors in Ministry of Education.

The samples were 78 officers in the Ministry of Education who comprised internal auditors and 75 auditees (division-level administrators, who were derived by the method of simple sampling. The tool used for data collection was a questionnaire which the researcher created, the reliability value of which was the professional job description factor = 0.8631 , the internal audits result report factor = 0.8216, the self-respect factor = 0.7493 and Job effectiveness to the job performance factor = 0.9685. The statistics used in data analysis were percentage, frequency, standard deviation, and multiple regression analysis by using software SPSS/PC.

As the research result it was found: (1) as in the internal auditors and auditees' opinion, the internal auditors result report factor, the self-respect factor and the professional job description factor, each the factors affecting Job effectiveness to the job performance of internal auditors in Ministry of Education in a collective view at the level of much; (2) the work performance effectiveness of the internal auditor of the Ministry of Education was in a collective view at the level of much; (3) the internal auditors and auditees' opion on the work performance effectiveness were significantly no different. (4) the factors affecting Job effectiveness to the job performance of internal auditors in Ministry of Education of Education were the internal audit result report factor and the professional job description factor = .05.

**Keywords:** Internal Auditor of the Ministry of Education, Factors, Work Performance Effectiveness.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์ อาจารย์ ดร.บุญถือ ทองอยู่ รองศาสตราจารย์คุณณีย์ ส่องเมือง และอาจารย์เจษฎา ช. เจริญยิ่ง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม ซึ่งทำให้แบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ และทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและชัดเจน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ทางมหาวิทยาลัยได้เชิญมาปรึกษาหารือปราศาทาย ทอดวิชาความรู้แก่นักศึกษา ผู้แต่งตำราและเอกสารต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งช่วยทำให้ผู้วิจัยได้มีความรู้ ความสามารถ ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา หัวหน้ากลุ่มงานตรวจสอบภายใน ระดับกระทรวงศึกษาธิการ คนในครอบครัว และเพื่อน ๆ ทุกท่านของผู้วิจัยที่เป็นขวัญและกำลังใจในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันแห่งนี้จนสำเร็จการศึกษา และผู้วิจัยถือว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ และหัวหน้ากลุ่มงานตรวจสอบภายในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน และขอมอบให้แก่ผู้สนใจและผู้ที่จะทำการวิจัยในครั้งต่อไป

นันทวัน วรรณดี

มิถุนายน 2546

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานวิชาชีพ.....	9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลการตรวจสอบภายใน.....	12
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเอง.....	15
แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	37

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและ ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) ของกระทรวงศึกษาธิการ.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผล การตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองที่มีอิทธิพลต่อความมี ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ..	44
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ.....	57
การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการยอมรับนับถือตนเอง และความมี ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ...	63
การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ.....	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	91
ก รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม.....	93
ข แบบสอบถาม.....	94
ประวัติผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.7	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ตามความคิดเห็น(t-test)ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ.....	64
ตารางที่ 4.8	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวมต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ.....	65
ตารางที่ 4.9	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน.....	66
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ และด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน.....	67
ตารางที่ 4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง).....	69
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ และด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดของผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง).....	70
ตารางที่ 4.13	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม.....	72

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคุณหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ และด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม.....	73

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงวงจรความสำเร็จของคนงาน.....	20



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิวัฒนาการของการตรวจสอบภายในและการพัฒนาการตรวจสอบภายในของประเทศ  
ไทยมีดังนี้

#### 1.1 วิวัฒนาการของการตรวจสอบภายใน

สมัยก่อนงานตรวจสอบภายในอาจเริ่มจากเป็นงานในแผนกหนึ่งของฝ่ายบัญชี  
ทำหน้าที่ตรวจสอบด้านการรับ-จ่ายเงินว่าตรงตามเอกสาร หรือตามนโยบายหรือระเบียบที่กำหนด  
ไว้หรือไม่แต่ไม่ใช่แนวความคิดของงานตรวจสอบภายในยุคปัจจุบัน ซึ่งได้ขยายขอบเขตมาเป็น  
งานตรวจสอบกิจกรรมทุกด้านภายในองค์กรและขึ้นตรงกับผู้บริหารระดับสูงที่ไม่ใช่ผู้บริหาร  
ด้านการเงินการบัญชี

ประเทศที่ถือว่าเป็นผู้นำการพัฒนาการตรวจสอบ คือ สหรัฐอเมริกา จากการศึกษา  
พบว่า สหรัฐอเมริกาได้มีประวัติเกี่ยวกับการตรวจสอบตั้งแต่ปี ค.ศ. 1775 โดยเริ่มจากการตรวจ  
สอบการบันทึกรายรับ-รายจ่ายทางบัญชี ในปี ค.ศ. 1886 ได้จัดตั้งสมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาต  
(AICPA) หลังจากสงครามโลกจนถึง ค.ศ. 1941 เป็นยุคที่ประเทศต้องการระดมทุน เพื่อแก้ไข  
ปัญหาเศรษฐกิจที่ตกต่ำจากภาวะสงคราม การตรวจสอบในยุคนั้นจึงเน้นการสอบบัญชี เพื่อแสดง  
ความเห็นเกี่ยวกับงบการเงินที่จัดทำ ซึ่งอาจรวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งทางการ  
เงินการบัญชีและการทุจริต

หลังจากนั้นในระหว่าง ค.ศ. 1941 – 1980 เศรษฐกิจอยู่ในสภาพปกติ ความเจริญ  
เติบโตเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมมีการดำเนินงานแบบเป็นระบบ หรือมีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอน  
ทำให้ผู้บริหารต้องการให้ตรวจสอบการปฏิบัติการ (Operational Audit) เพื่อประเมินการปฏิบัติ  
งานว่า เป็นไปตามระบบ หรือวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้หรือไม่

งานตรวจสอบในสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงที่ขยายจากการตรวจสอบ  
ทางการเงินและบัญชีไปสู่การตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผล เริ่มโดยสำนักงาน  
ตรวจสอบภาคีรัฐบาลของสหรัฐอเมริกา (GAO: General Accounting Office) กำหนดในมาตรฐาน  
การตรวจสอบภาครัฐในปี พ.ศ. 2515 (ค.ศ. 1972) ว่า การตรวจสอบแบบเต็มรูปแบบ จะต้องมีการ  
ตรวจสอบทั้งด้านการเงิน การบัญชี ความประหยัด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ

การดำเนินงาน มาตรฐานดังกล่าวได้รับการปรับปรุงอีกหลายครั้ง และได้ใช้อ้างอิงในการตรวจสอบตลอดมา โดยเรียกว่า “The Yellow Book” ตามสีหน้าปกของมาตรฐานดังกล่าว

ในระหว่างระยะเวลานั้น สำหรับภาคเอกชนได้มีการปรับปรุงการตรวจสอบภายในครั้งใหญ่เช่นกัน เนื่องจากการพบว่า บริษัทที่ประกอบธุรกิจข้ามชาติกว่า 450 บริษัท ต้องจ่ายสินบนและมีรายจ่ายที่ไม่อาจจะบรรยายละเอียดได้เป็นจำนวนมหาศาล ทำให้สหรัฐอเมริกาต้องประกาศใช้กฎหมายที่เรียกว่า The U.S. Foreign Corrupt Practice Act (FCPA) ในปี พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977) เป็นกฎหมายกำหนดให้ การจ่ายเงินสินบนเป็นความผิดตามกฎหมาย รายจ่ายใดที่ไม่อาจจะระบุตัวผู้รับได้ถือเป็นรายจ่ายต้องห้าม ห้ามนำมาบันทึกบัญชี และผู้บริหารของบริษัทมหาชนมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดระบบบัญชีและการควบคุมภายในกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารต้องเสนอรายงานการสอบทานประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่เรียกว่า “Management Report” ในรายงานประจำปี โดยในทางปฏิบัติผู้บริหารอาจจะมอบหมายให้ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบอิสระเป็นผู้ประเมินอีกชั้นหนึ่ง

## 1.2 การพัฒนาการตรวจสอบภายในประเทศไทย

ได้เริ่มจากการสอบบัญชี ซึ่งเป็นการตรวจสอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 การพัฒนางานสอบบัญชีเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดตั้งสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2491 การกำหนดพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชีในปี พ.ศ. 2505 ต่อมา มีการจัดตั้งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2517 และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2532 ซึ่งแต่ละสถาบันมีส่วนผลักดันในการพัฒนาการตรวจสอบภายในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปลายปี 2539 สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้ทำสัญญาความร่วมมือเป็นสมาชิกของสถาบันการตรวจสอบภายใน (IIA) แห่งสหรัฐอเมริกา เพื่อให้พัฒนาการตรวจสอบภายในในประเทศเป็นวิชาชีพที่ได้มาตรฐานสากล

การพัฒนาการตรวจสอบภายในที่เห็นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะธุรกิจเอกชนเริ่มจากความต้องการของตลาดหลักทรัพย์ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 และในปี พ.ศ. 2542 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมหาชนต้องแสดงความรับผิดชอบในการจัดการการปฏิบัติงานที่เป็นระบบต้องจัดระบบการควบคุมภายในองค์การของตน โดยต้องมีการตรวจสอบและเผยแพร่ในรายงานประจำปี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเป็นธรรมต่อผู้ลงทุน (อุษณา ภัทรมนตรี 2543: 1,7-10)

สำหรับการพัฒนางานตรวจสอบภาคราชการ ได้เริ่มต้นจากมติคณะรัฐมนตรีลงวันที่ 17 สิงหาคม 2519 กำหนดให้ทุกส่วนราชการระดับกรมขึ้นไป และส่วนราชการที่เทียบเท่ารวมถึง จังหวัดทุกจังหวัด มีอัตรากำลังเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือของ จังหวัด (ประมวลระเบียบและมาตรฐานการตรวจสอบภายใน สำหรับส่วนราชการของกรมบัญชีกลาง: 59)

ซึ่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เป็นเพียงกลุ่มคนจำนวนไม่กี่คนที่แอบแฝงซ่อนเร้นอยู่ในกรมต่าง ๆ โดยไม่มีสถานภาพที่ถูกต้องตามกฎหมายของทางราชการ ไม่มีการกำหนดว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือบริหาร ทั้งที่การทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มีมาตรฐานทั้งด้านการปฏิบัติและด้านจริยธรรม ซึ่งต้องอาศัยเทคนิควิธีการทางวิชาการเฉพาะด้านและรวมถึงวิชาการด้านอื่น ๆ มาบูรณาการอย่างเหมาะสม แต่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการตำแหน่งอื่น ๆ ได้รับแม้อยู่ในระดับชั้นเดียวกันในปัจจุบัน มีฐานะ ยศ ตำแหน่ง ที่ด้อยกว่าผู้รับตรวจ ไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง งบประมาณ รายจ่ายและอื่น ๆ อย่างเหมาะสมกับขนาดและลักษณะของงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ 2545: 15)

กระทรวงศึกษาธิการได้สถาปนาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2435 จนถึงปีปัจจุบัน (พ.ศ. 2546) รวมเป็นเวลา 111 ปีแล้ว และปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 62 กำหนดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษานโยบายการจัดการศึกษา และคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยตรวจสอบภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

นอกจากนี้ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบภาคราชการประจำปี พ.ศ. 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน โดยจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม รัดกุม และให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความอิสระทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นรวมทั้งให้จัดอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายในให้เพียงพอกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ โดยทั่วไปควรให้มีอัตรากำลังไม่ต่ำกว่า 3 อัตรา โดยใช้วิธีเกลี่ยอัตรากำลังจัดบุคลากรสนับสนุนด้านธุรการ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอตลอดจนคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณสมบัติเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน แต่ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายในระดับ

กรมให้เพียงพอต่อความรับผิดชอบ และที่ผ่านม้อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของแต่ละหน่วยงานมีเพียง 1 หรือ 2 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ยังไม่ได้จัดสรรงบประมาณ และรายจ่ายอื่น ๆ อย่างเหมาะสมกับขนาดและลักษณะของงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มีทั้งมาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงานและด้านจริยธรรม เป็นบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าที่จะสามารถช่วยรักษาผลประโยชน์ของประเทศ โดยทำให้การใช้จ่ายในภาครัฐและการบริหารงานด้านอื่น ๆ เป็นไปอย่างรัดกุม ประหยัด มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการมีสภาพปัญหาเช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน และเห็นความสำคัญเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานประเทศชาติ และเห็นว่า ควรจะมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจะได้ทราบปัจจัยสำคัญ ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อส่วนราชการ และสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุง เสนอแนะ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการอื่น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น และส่งผลดีต่อประชาชนและประเทศไทยโดยรวมต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความมีอิทธิพลของลักษณะของงานวิชาชีพ การรายงานผลการตรวจสอบภายใน และการยอมรับนับถือตนเอง ที่มีต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

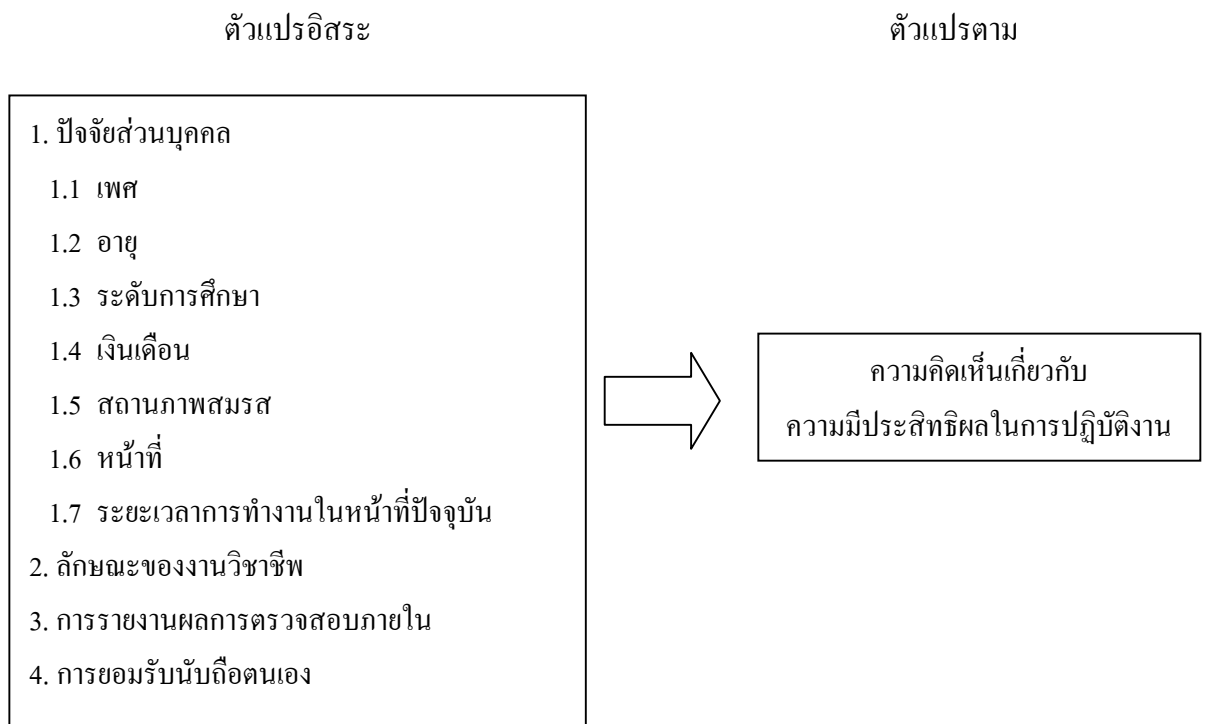
การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ” ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตามกรอบความคิดทางทฤษฎีต่าง ๆ โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไว้ดังต่อไปนี้

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
- 3.1.2 ลักษณะของงานวิชาชีพ
- 3.1.3 การรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- 3.1.4 การยอมรับนับถือตนเอง

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังกล่าวสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

4.1 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

4.2 ลักษณะของงานวิชาชีพ การรายงานผลการตรวจสอบภายใน และการยอมรับนับถือตนเองมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยดังนี้

5.1 ด้านหน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ

5.2 ด้านประชากร ได้แก่

5.2.1 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ 98 คน และได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 78 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีคำนวณ Taro Yamane

5.2.2 ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) กระทรวงศึกษาธิการ 93 คน และได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 75 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีคำนวณ Taro Yamane

5.3 ด้านเนื้อหา

จะมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน คือ

5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

5.3.2 ลักษณะของงานวิชาชีพ

5.3.3 การรายงานผลการตรวจสอบภายใน

5.3.4 การยอมรับนับถือตนเอง

5.4 ด้านเวลา

5.4.1 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2545 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2546

## 5.5 ด้านตัวแปรศึกษา (Variable) ได้จำแนกตัวแปร ดังนี้

### 5.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) ลักษณะของงานวิชาชีพ
- 3) การรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- 4) การยอมรับนับถือตนเอง

### 5.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 6. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 เพศ หมายถึง เพศชาย หรือเพศหญิง

6.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) ตอบแบบสอบถาม

6.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาชั้นสูงสุดของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) ปีที่ตอบแบบสอบถาม

6.4 รายได้ หมายถึง ค่าจ้างในการทำงานที่ส่วนราชการจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือน ไม่รวมรายได้อื่น

6.5 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะทางครอบครัว จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

6.5.1 โสด

6.5.2 สมรส

6.5.3 หม้าย หรือหย่าร้าง

6.6 ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

6.7 ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม และผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง

6.7.1 ผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการระดับกรม ผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานปลัดทบวงหรือผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม และผู้ตรวจสอบภายในของจังหวัด

**6.7.2 ผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง** หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวงหรือทบวง และขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวง โดยปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในเฉพาะที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวง และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบและให้ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบด้วย

**6.8 คณะกรรมการตรวจสอบ** หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรี ให้มีหน้าที่กำกับดูแลการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

**6.9 หน่วยรับตรวจ** หมายถึง หน่วยงานระดับกองของกระทรวงศึกษาธิการ

**6.10 ลักษณะของงานวิชาชีพ** หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องการความชำนาญเกี่ยวกับงานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี การเงิน และพัสดุ โดยปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

**6.11 การรายงานผลการตรวจสอบภายใน** หมายถึง รายงานที่ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงความเห็นต่อระบบการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลกิจการ ผลการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน ข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่ตรวจพบและพัฒนาหรือยกระดับการทำงานให้ดีขึ้นต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งการให้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของตนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

**6.12 การยอมรับนับถือตนเอง** หมายถึง การที่บุคคลมีความเคารพต่อตนเอง มองเห็นตนเองเป็นคนมีค่า มีความรู้สึกในทางบวกต่อตนเอง และเชื่อว่า สามารถทำประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลอื่นและตนเองได้ด้วยความพยายามของตนเอง

**6.13 ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายในทุกระดับ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ควบคุม แก้ไขปัญหา และอุปสรรคในปัจจุบันที่ทำให้การตรวจสอบภายในไม่บรรลุเป้าหมาย

7.2 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางแก่ผู้สนใจที่จะทำการวิจัยในครั้งต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำแนวคิด รวมทั้งเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยไว้ 5 ส่วน ดังนี้คือ

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานวิชาชีพ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลการตรวจสอบภายใน
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเอง
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. การสรุปผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานวิชาชีพ

เจริญ เจษฎาวัดย์ (1984: 24-25) กล่าวว่าไว้ว่า การตรวจสอบภายใน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างอิสระด้วยการสอบทานการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการต่อฝ่ายบริหาร โดยตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือควบคุมของฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่วัดและประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือควบคุมอย่างอื่น

จงศิริ หาญสมุทร (2536: 2) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบภายใน คือ การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และระบบการควบคุมภายในขององค์การอย่างมีอิสระ เพื่อให้การบริการต่อฝ่ายบริหารในการเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งปวงขององค์การที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2542: 3) กล่าวว่าไว้ว่า การตรวจสอบ หมายความว่า การตรวจบัญชี การตรวจการรับ การใช้จ่าย การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษา และการบริหาร ซึ่งเงิน ทรัพย์สิน สิทธิ และผลประโยชน์ของหน่วยรับตรวจที่ได้มาจากเงินงบประมาณ และเงินช่วยเหลือจากแหล่งในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติ คณะรัฐมนตรี และแบบแผนการปฏิบัติราชการอันจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารเงินของรัฐและเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และให้หมายความรวมถึงการตรวจสอบอื่น

อุษณา ภัทรมนตรี (2543: 1,7) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การตรวจสอบภายใน” ไว้ว่า การตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานประเมินผลอิสระที่จัดตั้งภายในองค์การ เพื่อให้บริการ

ด้านการสอบทานและประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับองค์กรนั้น วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายในคือช่วยให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์การประเมิน ข้อเสนอแนะ คำปรึกษา รวมทั้งข้อมูลสำคัญอื่นที่ได้จากการสอบทานกิจกรรมนั้น

การตรวจสอบภายในจะประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระดับใด ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญแต่ละแห่ง ซึ่งประกอบด้วย

1. นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร งานตรวจสอบจะพัฒนาไปในทิศทางใด ต้องมาจากนโยบายและความต้องการของฝ่ายบริหารเป็นหลัก โดยฝ่ายบริหารต้องกำหนดนโยบาย และแสดงการสนับสนุนงานตรวจสอบภายในในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ

2. ความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ งานตรวจสอบเกี่ยวข้องกับภาระกิจวิเคราะห์และประเมินผล ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลทั้งด้านการเงิน การบัญชี และการปฏิบัติงาน ดังนั้นกิจการที่มีข้อมูลพร้อมย่อมพัฒนางานตรวจสอบได้เร็วและกว้างขวางกว่ากิจการที่ระบบข้อมูลยังล้าสมัยหรือเชื่อถือไม่ได้

3. ความเข้าใจและยอมรับของผู้รับการตรวจโดยต้องเกิดจากความเข้าใจ เพราะหากผลผลงานไม่เป็นที่ยอมรับและผู้รับการตรวจไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้งานตรวจสอบนั้นสูญเปล่าและผลเสียจะตกอยู่กับกิจการ เนื่องจากปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นยังไม่ได้แก้ไขอย่างถูกต้อง

4. ความรู้ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาความรู้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์และวิธีการปฏิบัติงานที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้ตรวจสอบควรนำวิธีการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (Participative Audit) มาใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

กรมบัญชีกลาง (2545: 64-68) ได้กล่าวถึง จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในไว้ว่า เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องพึงประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบความประพฤติที่ดีงามในอันที่จะนำมาซึ่งหลักประกันความเชื่อมั่นที่เที่ยงธรรมและที่ปรึกษาที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ ปฏิบัติงานโดยใช้สามัญสำนึกและวิจารณญาณอันเหมาะสมจรรยาบรรณของข้าราชการ และกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้ตรวจสอบภายในควรจะมีจุดยืนที่มั่นคงของผู้ตรวจสอบภายในจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือและยอมรับจากบุคคลทั่วไป ต้องรวบรวมข้อมูลประเมินผลและรายงานผลการตรวจสอบด้วยความเที่ยงธรรม ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำหน้าที่ประเมินอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ สถานการณ์และไม่ปล่อยให้ความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นเข้ามามีอิทธิพลเหนือการประเมิน และไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว

โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงเสียก่อน ยกเว้นในกรณีที่มีพันธะในแง่ของงานอาชีพ และเกี่ยวข้องกับกฎหมาย จะต้องนำ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการตรวจสอบภายในอย่างเต็มที่

การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้าส่วนราชการ ที่จะช่วยสอบทาน ทบทวน และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานว่า ดำเนินการไปตามนโยบายการบริหาร แผนงาน ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องครบถ้วนหรือสามารถป้องกันและป้องปรามในกรณีที่เกิดการทุจริตรั่วไหลได้ทันที ทำให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ มีผลการดำเนินงาน เป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พยอม วงศ์สารศรี (2530,61) ได้สรุปทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะงานของ แฮ็คแมนและโอล์ดแมน ว่าได้รวบรวมเอาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถสร้างสถานการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจและทำงานได้ดีขึ้น โดยเขามีความเชื่อว่าบุคคลทั่วไปจะตั้งใจทำงานอย่างหนักเมื่อเขาได้รับรางวัลตอบแทนจากงานที่เขาทำ และเมื่อเขารู้ว่างานที่เขาทำเป็นงานที่พึงพอใจ สถานภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ชนิด ที่จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่สูงในการทำงาน

ประการแรก คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานจริง หมายถึง การที่บุคคลที่ได้รับรู้ถึงผลการทำงานอย่างทันทีว่า งานของตนมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ประการที่สอง คือ การมีประสบการณ์ด้านความรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายความรับผิดชอบให้สามารถควบคุมงานและกำหนดผลที่ผลิตขึ้นเป็นการสร้างให้ทำงานอย่างมีความพึงพิจารณา

ประการที่สาม คือ การมีประสบการณ์ในด้านความสำคัญของงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึก ว่า งานที่ทำนั้นมีความสำคัญและเป็นงานที่จำเป็นอย่างยิ่ง

เจริญ เจษฎาวัดย์ (2542 :39) กล่าวไว้ว่า พื้นฐานและหลักการของแขนงงานตรวจสอบ ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา ความรู้ และประสบการณ์หลัก จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีคุณสมบัติที่สำเร็จการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรีทางการบัญชี หรือแขนงที่เทียบเท่าปริญญาทางการบัญชี โดยเสริมผู้ชำนาญการเฉพาะแขนง วิชาที่เกี่ยวข้องมาผสมอยู่ในทีม

สำนักงาน ก.พ. (2542: 1) ได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของส่วนราชการไว้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของส่วนราชการจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งจะต้องสำเร็จการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรีหรือเทียบได้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับการปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพ ระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบเสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน ให้คำปรึกษา แนะนำ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขกับผู้ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งลักษณะของงานวิชาชีพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับของตำแหน่งดังนี้ คือ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3 ระดับ 3	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 4 ระดับ 4	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 5 ระดับ 5	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 6 ระดับ 6	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 7 ระดับ 7	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 8 ระดับ 8	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 9 ระดับ 9	ตำแหน่งประเภททั่วไป

ลักษณะของงานวิชาชีพเป็นลักษณะของงานที่เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือบริหาร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอิสระ ทักษะ ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ นับว่าลักษณะของงานวิชาชีพนี้เป็นลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่จะรักษาผลประโยชน์ต่อส่วนราชการและประเทศชาติโดยรวม

## 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลการตรวจสอบภายใน

จงศิริ หาญสมุทร (2536: 243) ได้ให้ความหมายของรายงานการตรวจสอบ คือ ตัวแทนผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน คุณค่าของรายงานขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่น่าเสนอในรายงาน ซึ่งผ่านการกลั่นกรองเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่ดีสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้ผู้ได้รับรายงานมีโอกาสได้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ตรวจสอบ นอกจากรายงานที่ได้

รับมีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อผลงานของผู้ตรวจสอบภายใน ดังนั้นผู้ตรวจสอบจะต้องฝึกหลักการเขียนรายงานที่ดี และพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญในการเขียนรายงาน

อุษณา ภักธมนตรี (2543: 11, 2-8) ได้กล่าวไว้ว่า การเสนอรายงานเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้ตรวจสอบจะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะรายงานการตรวจสอบนั้นแสดงให้เห็นคุณภาพของการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบทั้งหมด ถือเป็นตัวแทนของผลการปฏิบัติงานนั่นเอง ผู้บริหารจะยกย่องหรือไม่เห็นความสำคัญของงานตรวจสอบก็อยู่ที่คุณภาพของรายงานที่เสนอไปเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นคุณค่าของรายงานนอกจากจะขึ้นอยู่กับเทคนิคในการรวบรวมข้อมูลที่ดีซึ่งช่วยสนับสนุนข้อตรวจพบ ข้อเท็จจริงที่ผ่านการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้แล้ว ยังขึ้นอยู่กับศิลปะในการจัดทำรายงานอีกด้วย ส่วนการติดตามผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่งของงานตรวจสอบ เพราะแสดงถึงคุณภาพและประสิทธิผลของงานตรวจสอบว่าผู้รับการตรวจสอบและผู้บริหารเห็นชอบและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในรายงานการตรวจสอบอย่างไรหรือไม่

คำจำกัดความของคำว่ารายงานการตรวจสอบที่ดี สรุปได้ยากและมีหลายปัจจัยที่จะพิจารณาแต่หากพยายามวิเคราะห์แล้วพบว่า ลักษณะของรายงานการตรวจสอบที่ดีต้องเป็นรายงานที่มีประโยชน์ต่อผู้อ่านรายงาน รายงานเรื่องที่มีสาระสำคัญ ข้อตรวจพบเป็นเรื่องที่ตรงกับข้อเท็จจริง ข้อเสนอแนะเป็นประโยชน์และปฏิบัติตามได้ โดยสรุปลักษณะของรายงานการตรวจสอบที่ดีมีลักษณะดังนี้

ถูกต้อง (Accuracy) รายงานการตรวจสอบต้องมีความถูกต้อง

ชัดเจน (Clarity) หมายถึง ความสามารถในการสื่อความให้ผู้อ่านรายงานเข้าใจ

กะทัดรัด (Conciseness) หมายถึง การตัดทอนความคิด ข้อความ คำพูดที่ฟุ่มเฟือย ไม่จำเป็นออกไป โดยผู้ตรวจสอบยังคงต้องรักษาความต่อเนื่องของแนวความคิดที่รายงานไว้ ตลอดจนความถูกต้องของการใช้ภาษา เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจ และปฏิบัติตามรายงานได้อย่างถูกต้อง

ทันกาล (Timeliness) การเสนอรายงานต้องกระทำภายในเวลาที่เหมาะสม ทันต่อการแก้ไขสถานการณ์

สร้างสรรค์ (Criticism) การรายงานควรแสดงให้เห็นคุณภาพและความจริงใจของผู้ตรวจสอบถ้าเป็นไปได้ควรเริ่มต้นรายงานโดยการกล่าวถึงจุดดีที่พบในการปฏิบัติงาน แล้วจึงค่อยกล่าวถึงข้อบกพร่องที่ต้องการให้ปรับปรุง

จูงใจ (Pursuance) การเสนอรายงานควรจูงใจผู้อ่านให้อ่านและจับประเด็นสำคัญได้แต่ต้นจนจบ โดยการใช้รูปแบบถ้อยคำ และศิลปะของภาษา และที่สำคัญที่สุด ข้อความของรายงานทั้งหมดควรจูงใจให้ผู้อ่านยอมรับและเกิดความรู้สึกต้องการแก้ไขปัญหาหรือข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบเสนอในรายงาน

สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง (2540: 2-19) ได้กล่าวไว้ว่า รายงานผลการตรวจสอบเป็นรายงานที่ผู้ตรวจสอบจัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อแสดงผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน ข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดที่ตรวจพบเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งการให้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้การควบคุมของตน ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น เมื่อผู้ตรวจสอบได้ปฏิบัติงานตรวจสอบเสร็จสิ้นและได้หลักฐานเป็นที่พอใจแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การรวบรวมหลักฐานและข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะ สรุปเป็นผลการตรวจสอบเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแลของหัวหน้าส่วนราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายของส่วนราชการและของรัฐบาล

ประมวลระเบียบและมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับส่วนราชการ (2536: 17) กล่าวไว้ว่า การรายงานผลการตรวจสอบเป็นการรายงานในเรื่องที่ตรวจพบให้ครบถ้วนตามความเป็นจริงรวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหารับปรุงของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนราชการ (2542: 56-57) กล่าวไว้ว่า การรายงานผลการตรวจสอบเป็นรายงานที่แสดงให้เห็นถึงข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจหรือเรื่องที่ถูกตรวจพบ และเสนอให้ผู้บริหารของส่วนราชการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาสั่งดำเนินการในเรื่องที่ถูกตรวจพบ อย่งไรก็ดี เพื่อให้ผู้ใช้รายงานเกิดความเข้าใจและสามารถนำรายงานของผู้ตรวจสอบภายในไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้ตรวจสอบภายใน จึงควรจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ 2 รูปแบบ คือ

1. รายงานการตรวจสอบการเงินและการบัญชี ควรจัดทำในกรณีที่มีข้อตรวจพบ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความถูกต้องด้านการเงิน การบัญชี และหรือเกี่ยวกับความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

2. รายงานการตรวจสอบการดำเนินงาน ควรจัดทำในกรณีที่มีข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์หรือกระบวนการดำเนินงานของแผนงานงานและโครงการของส่วนราชการ

การรายงานผลการตรวจสอบภายใน เป็นการแสดงผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่ตรวจพบข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง หรือเกิดการทุจริต และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งการให้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจได้ทันเหตุการณ์

### 3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเอง

#### 3.1 ความหมายของการยอมรับนับถือตนเอง

Bachman (1982: 373) ให้ความหมาย การยอมรับนับถือตนเอง ว่าหมายถึงผลโดยเฉลี่ยจากการประเมินคุณสมบัติเอกลักษณ์ของตน นำหน้าการประเมินคุณสมบัติแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับว่าคุณสมบัตินั้นถูกจัดวางอย่างไรในระบบค่านิยมของสังคม บุคคลสามารถประเมินระดับการยอมรับนับถือตนเองได้จากความแตกต่างระหว่างคุณสมบัติที่มีอยู่กับคุณสมบัติในอุดมคติที่ตนเองอยากเป็น

Branden (1981: 110-125) กล่าวว่า การยอมรับนับถือตนเอง เป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและความนับถือตนเองว่า ตนเองมีคุณค่ามีความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จได้ในสิ่งที่เป็นตัวเองพอใจ

Brisset (1972 อ้างถึงใน Burns, 1979: 55) ให้ความหมาย การยอมรับนับถือตนเองไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ การประเมินตนเอง (Self Evaluation) และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self Worth)

1. การประเมินตนเอง (Self Evaluation) เป็นการใช้จิตสำนึกในการพิจารณาตัดสินใจสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล บุคคลจะประเมิน โดยใช้เกณฑ์ที่เห็นว่าสอดคล้องกับเป้าหมายของตนโดยคำนึงถึงระดับความสำเร็จ กฎเกณฑ์ทางศีลธรรม และบรรทัดฐานของพฤติกรรม

2. ความรู้สึกว่าคุณค่า (Self Worth) เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและตระหนักในการที่จะเกี่ยวข้องกับบุคคลใด ให้ความสำคัญกับการกระทำของตนเอง เชื่อในความสามารถของตน (Sense of Competence) ว่า เกิดขึ้นจากภายในตนเองมากกว่าเหตุปัจจัยภายนอก

Burns (1979: 55) ให้ความหมายการยอมรับนับถือตนเองไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ ความหมายอย่างง่ายจะหมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าให้ความสำคัญตนเอง ไม่ตำหนิตนเอง ในความหมายอย่างกว้างจะหมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกในทางบวกที่เกี่ยวกับตนเอง ผู้ที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำ มักจะปฏิเสธไม่ยอมรับตนเอง รู้สึกผิด และปฏิเสธในการที่จะประเมินคุณค่าของตนเอง

Cooper & Smith (1981: 5) ให้ความหมายการยอมรับนับถือตนเองว่าหมายถึงการให้คุณค่านับถือตนเอง บุคคลจะแสดงออกมาทางเจตคติว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงการมีคุณค่าของตนเอง ความเชื่อถือ ความสามารถ การให้ความสำคัญ การประสบความสำเร็จ

Kalish (1970: 36) ให้ความหมาย การยอมรับนับถือตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลอื่นและตนเองได้ด้วยความพยายามของตนเอง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจะทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

Palito (1977: 72) ให้ความหมายว่า การยอมรับนับถือตนเอง คือ การที่บุคคลประเมินคุณค่าตนเองตามที่ตนเองคิดและรู้สึกกว่า ตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

Rosenberg (1967 อ้างถึงใน Robinson และ Shaver, 1972: 98) กล่าวว่า การยอมรับนับถือตนเอง หมายถึง ความเคารพที่บุคคลมีต่อตนเองมองเห็นเป็นคนมีค่าโดยไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นว่าดีกว่าหรือเลวกว่า และไม่คิดว่าตนเองเป็นคนที่เลอเลิศ แต่ควรตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง และสามารถคาดหวังกับตนเองได้ว่าจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้อย่างไร

Stagner (1974: 208) ให้ความหมายการยอมรับนับถือตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง และคิดว่า ตนเองมีคุณสมบัติที่เหนือกว่าบุคคลอื่นในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน

กันยา สุวรรณแสง (2530 : 375-379) ให้ความหมายการยอมรับนับถือตนเองว่า หมายถึงการที่บุคคลตัดสินคุณค่าของตนเอง และแสดงออกด้วยการมีเจตคติในทางบวกต่อตนเอง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือตนเอง คือ การที่บุคคลมีความเคารพต่อตนเอง มองเห็นตนเองเป็นคนมีค่า มีความรู้สึกในทางบวกต่อตนเอง และเชื่อว่า สามารถทำประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลอื่นและตนเองได้ด้วยความพยายามของตนเอง

### 3.2 ลักษณะของการยอมรับนับถือตนเอง

Kalish (1970: 36) อธิบายว่า ไม่แต่เพียงการยอมรับนับถือตนเองจะได้รับการยอมรับโดยบุคคลอื่นเท่านั้น แต่กับตัวเองการยอมรับนับถือตนเองยังมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้วย บุคคลที่ขาดการยอมรับจากผู้อื่นอาจจะต้องใช้ความพยายามมากขึ้นที่จะทำให้ตนเองและบุคคลอื่นเชื่อว่าเขามีคุณค่า สามารถที่จะทำความสำเร็จได้โดยใช้ความสามารถและความพยายามของตนเอง

Maslow (1970: 35-46) ได้วางลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการที่สูงขึ้นไปดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการเป็นเจ้าของและต้องการความรัก (Belongingness and Love Needs)



## 4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs)

## 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self Actualization Needs)

สำหรับ ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) นั้นอยู่ในลำดับขั้นที่ 4 ของความต้องการของมนุษย์ Hierarchy of Needs ของ Maslow เขาอธิบายว่า ทุกคนในสังคมมีความต้องการ หรือปรารถนาที่จะให้การยอมรับนับถือตนเอง หรือให้คุณค่าตนเอง และต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นด้วย โดย Maslow ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความปรารถนาที่จะมีอำนาจ มีความมั่นคง มีความสำเร็จ มีศักยภาพในตนเอง มีเกียรติ และมีอิสระ ลักษณะที่สองเป็นความปรารถนาที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ในด้านชื่อเสียง เกียรติยศ บารมี ฐานะ และตำแหน่ง ต้องการได้รับการยอมรับในการมีอำนาจ เหนือจากผู้อื่น มีความสำคัญ มีคุณค่า ต้องการได้รับการยกย่องชมเชย ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในขั้นนี้ จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความมั่นใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีอำนาจ มีศักยภาพ และความสามารถ รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ และเป็นสิ่งจำเป็นต่อโลก แต่ถ้าความรู้สึกนี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองต่ำ อ่อนแอ เป็นคนไม่มีประโยชน์ ความรู้สึกเหล่านี้ จะก่อให้เกิดความท้อแท้ และมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคจิตประสาท การได้รับการยกย่องนับถือนี้จะต้องเป็นไปด้วยความจริงใจและจะต้องเกิดจากความรู้สึกภายในที่เป็นธรรมชาติปราศจากการประจบประแจง และจะเป็นสิ่งที่เป็นอันตราย หากบุคคลนั้นได้รับการยกย่องเกินความเป็นจริง

Shackleton และ Fletcher (1984: 65-66) กล่าวว่า บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูงจะมีความเชื่อมั่นและคาดหวังว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการกระทำของตนเองสูง จะมีความเชื่อมั่นและคาดหวังว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการกระทำของตน ตนเองสามารถที่จะมีอิทธิพล สามารถควบคุม และกำหนดชะตาตนเองได้ ปกติบุคคลมักจะคิดเข้าข้างตนเองว่าเกิดจากความสามารถของตนในกรณีที่ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าเกิดความล้มเหลวก็จะโทษเหตุปัจจัยภายนอก เช่น โชคไม่ดีหรือเป็นเพราะบุคคลอื่น เป็นต้น การยอมรับนับถือตนเองนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ผู้ที่มีระดับการยอมรับนับถือตนเองสูงจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่และพยายามจะไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก จะเชื่อมั่นในการกระทำของตน เชื่อว่าตนเองมีอิทธิพลเหนือโชคชะตา และสามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ ตลอดจนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วย จะไม่ฝากความหวังไว้กับโชคชะตา หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำ จะมีลักษณะเป็นคนอมทุกข์ เศร้าสร้อย หดหู่ ไม่เบิกบานใจ รู้สึกตนเองต่ำต้อย ไร้ความสามารถ โทษเคราะห์กรรม และฝากความหวังไว้กับโชคชะตา เป็นคนไม่มีเสน่ห์ดึงดูดใจ

กันยา สุวรรณแสง (2530: 375-376) กล่าวว่า การยอมรับนับถือตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ผู้ที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูง ย่อมจะประสบความสำเร็จในสถานการณ์ทางสังคม มีความวิตกกังวลต่ำ มีพฤติกรรมมุ่งทำลายต่ำ ผู้ที่มีการยอมรับนับถือตนเองในระดับปานกลางยังไม่มั่นใจในการประมาณค่าตนเอง ส่วนผู้ที่มีการยอมรับนับถือตนเองในระดับต่ำจะพะวงถึงปมด้อยของตนเอง แสดงความขลาด หวาดกลัว เสรีซึมในบางครั้ง ไม่สามารถจะมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความสามารถในการคบเพื่อนใหม่ และไม่สามารถเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม บุคคลที่ลักษณะของการเป็นผู้นำมีส่วนที่จะต้องมีการยอมรับนับถือตนเองสูงด้วย บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำยอมทำให้ลักษณะการเป็น ผู้นำลดน้อยลงไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะขาดคนที่จะมานิยมนับถือ อันเป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำ แต่จะเหมาะสมที่จะเป็นผู้ตามเท่านั้น

### 3.3 การยอมรับนับถือตนเองกับผลการปฏิบัติงาน

Davies และ Shackleton (1975: 10) กล่าวถึง การยอมรับนับถือตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ 2 ประการ คือ

1. งานสนองความต้องการของบุคคลในการได้มาซึ่งสิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา
2. งานเป็นกิจกรรมในการสร้างสรรค์ให้เกิดสินค้าและบริการเป็นสิ่งที่บุคคลใช้ประเมินคุณค่าของตนเอง และเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

Steers และ Porter (1983: 635-636) กล่าวถึง การยอมรับนับถือตนเองที่สัมพันธ์กับการทำงานว่ามีความสำคัญต่อบุคคลอย่างยิ่ง พอจะสรุปรวมได้ 4 ประการ คือ

1. ในลักษณะของผลตอบแทนบุคคลจะได้รับผลตอบแทนจากงานที่ทำเสมอ อาจเป็นผลตอบแทนจากภายนอก เช่น รายได้ รางวัล ตำแหน่ง เป็นต้น หรือผลตอบแทนที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เช่น ความพึงพอใจ ความภูมิใจ ความสุขที่ได้ทำงาน เป็นต้น บุคคลจะมีความคาดหวังถึงผลตอบแทนที่จะได้รับหลังจากที่ได้ทำงานแล้ว ผลตอบแทนนี้เป็นเหตุผลหนึ่งที่บุคคลตัดสินใจทำงานให้กับองค์กร

2. การทำงานทำให้เกิดความสัมพันธ์กับทางด้านสังคม เพราะสถานที่ทำงานเป็นแหล่งที่บุคคลมีโอกาสที่จะได้พบกับสมาชิกใหม่ และพัฒนาไปสู่การเป็นเพื่อน มีมากมายที่ใช้เวลาในการคบหาสมาคมกับผู้ทำงานด้วยกันขณะอยู่ที่ทำงาน มากกว่าที่จะมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวเสียอีก

3. งานทำให้บุคคลได้มาซึ่งการยอมรับนับถือในสังคม เป็นแหล่งที่มาของฐานะ ตำแหน่งและชื่อเสียง สังคมจะยอมรับนับถือบุคคลที่มีความสามารถยกตัวอย่างเช่น ช่างฝีมือย่อมได้รับการยอมรับนับถือมากกว่างานไร้ฝีมือ นอกจากนี้การประกอบอาชีพยังได้รับการยอมรับ

นับถือที่แตกต่างกัน เช่น อาชีพนายธนาคารย่อมเป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือมากกว่าอาชีพช่างไม้ เป็นต้น ดังนั้นงานจึงทำให้บุคคลได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน

4. งานมีความหมายต่อบุคคลในด้านจิตวิทยา ทำให้บุคคลได้รู้จักตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง เข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าในสังคม ในทางตรงกันข้าม งานก็อาจทำให้บุคคลเกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่าย และรู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคลและลักษณะของงานที่ทำให้บุคคลมักจะประเมินตนเองจากผลงานที่ทำ ถ้าเห็นว่าจะไม่ประสบความสำเร็จหลังจากได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่แล้ว จะทำให้บุคคลลดความผูกพันในงานลง มีความพึงพอใจในงานต่ำ และขาดความตั้งใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้งานจึงมีผลต่อบุคคลในด้านเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน

Sekaran (1986: 341 - 344) ศึกษาเรื่องการยอมรับนับถือตนเอง และ Sense of competence เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการทำงาน 4 ตัวแปร คือ

1. ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน (Job Involvement) เป็นการที่บุคคลสามารถระบุงบอบข่ายการรับผิดชอบของงานที่ทำได้อย่างชัดเจนต้องการการบรรลุผลสำเร็จในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

2. การให้ความสำคัญต่องานอาชีพ (Career Salience) คือ เจตคติที่บุคคลมีต่ออาชีพการงานที่เขาทำอยู่ว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของเขามากน้อยเพียงใด

3. การอุทิศเวลาว่างนอกเวลางานให้กับการทำงาน (Discretionary time spent of job-related activities) ได้แก่ ปริมาณเวลาที่อุทิศให้กับการทำงานนอกเวลาทำงานปกติทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ต่อปี ซึ่งเป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญในคุณสมบัติ และความสามารถตลอดจนเห็นความสำคัญในตำแหน่งงานของเขาอย่างไร

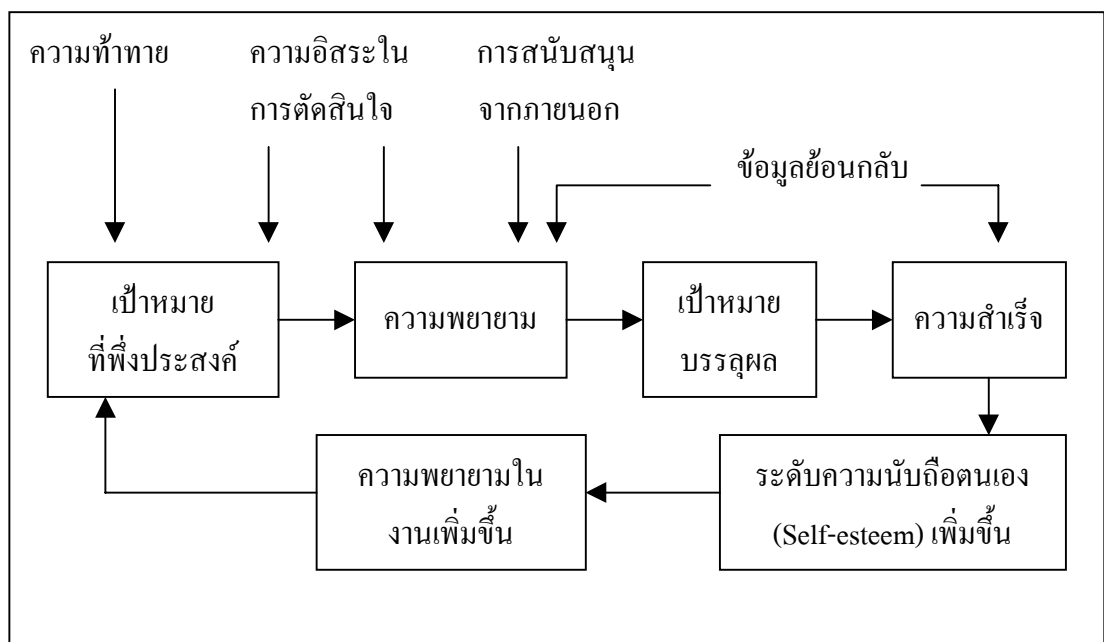
ผลจากการศึกษาพบว่า ทั้งการยอมรับนับถือตนเองและ Sense of competence มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทั้ง 4 อย่างเด่นชัด

ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิต (2531: 529-537) กล่าวว่า การทำงานของมนุษย์ในองค์กรมีที่มา 3 ประการ คือ

- มนุษย์แสวงหารางวัลและแรงเสริมทางบวกจากงานอย่างสืบเนื่อง รางวัลนี้อาจเป็นรางวัลภายนอก (Extrinsic Reward) หรือรางวัลภายใน (Intrinsic Reward) รางวัลภายนอกมองในลักษณะรูปธรรม เช่น การได้รับการเลื่อนเงินเดือน รางวัลภายในมองในลักษณะนามธรรม เช่น การได้รู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จจากการที่งานสัมฤทธิ์ผล

- มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนในอดีตซ้ำแล้วซ้ำอีกในอนาคต

- มนุษย์จะพยายามเพิ่มความรู้สึกนับถือตนเอง ทุกโอกาสที่ทำได้และจะพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ระดับความนับถือตนเองลดน้อยลง วิธีการหนึ่งในการเพิ่มระดับความนับถือตนเอง ได้แก่ การพัฒนาขอบขีดความสามารถของตนเอง โดยการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลในสภาพแวดล้อมเท่าที่เป็นอยู่ สามารถเขียนเป็นวงจรความสำเร็จของคนทำงานในองค์กรได้ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงวงจรความสำเร็จของคนทำงาน

ที่มา : ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ, “หน่วยที่ 11 การพัฒนาสายอาชีพ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* หน้า 529-537 นนทบุรี  
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2531

จากภาพสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คนทำงานกำหนดเป้าหมายงานที่ทำทนายไว้สำหรับตัวเอง โดยมีความอิสระเต็มที่ที่จะตัดสินใจเลือกเป้าหมายนั้น

2. ด้วยความมีอิสระที่จะดำเนินการตามวิธีที่ต้องการ คนทำงานย่อมใช้ความพยายามเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายโดยมีแรงสนับสนุนจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชาก็ตาม

3. ข้อมูลย้อนกลับเป็นประโยชน์ช่วยให้ทราบว่า การดำเนินงานเข้าใกล้เป้าหมายมากน้อยเพียงไร สามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวดำเนินการที่ถูกต้อง ซึ่งอาจหมายถึงการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มุ่งตรงสู่เป้าหมายมากขึ้น

4. เมื่อเป้าหมายบรรลุผลบุคคลจะรู้สึกได้ถึงความสำเร็จจากการทำงาน มีระดับความนับถือตนเองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่ความพยายามที่เพิ่มมากขึ้น และการกำหนดเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายอีก เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้สึกประสบความสำเร็จและการเพิ่มระดับความ นับถือตนเองในรอบต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในอดีตนำไปสู่ความสำเร็จครั้งต่อไปในอนาคตนั่นเอง จากแนวคิดนี้บุคคลในองค์กรแต่ละคน ต่างก็มีวงจรความสำเร็จของตนแตกต่างกันออกไปปัญหา คือ ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันหรือไม่ที่จะแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จดังกล่าว Hall และ Schneider (1973) พบว่า คนทำงานที่ไม่มีโอกาสแสวงหาเพื่อที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จนี้เป็นเวลาติดต่อกันนานหลายปีจะกลายเป็นคนเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานท้าทายที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผล ฉะนั้น โอกาสการแสวงหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรสามารถเข้ามามีบทบาทช่วยเสริมโอกาสของแต่ละบุคคลด้วยการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาสายอาชีพให้คนทำงานสามารถเพิ่มระดับความนับถือตนเองได้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือตนเองนั้นมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตของบุคคลทั้งในสังคมทั่วไปและสังคมของการทำงาน โดยเฉพาะในแง่สังคมการทำงานนั้น จะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือถ้าบุคคลมีระดับการยอมรับนับถือตนเองต่ำ จะไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในตนเองมองว่า ตนเองมีข้อบกพร่องและขาดความตั้งใจในการทำงานแต่ถ้ามีระดับการยอมรับนับถือตนเองสูงแล้วจะมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีการประเมินคุณค่าในตนเองสูงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Battle (1976 อ้างถึงใน Burns, 1979: 120) ชื่อ “Canadian self-esteem inventory” ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ Gough & Heilbron (1965) และของ Coopersmith (1967) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับลักษณะองค์การและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## 4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 4.1 ความหมายของประสิทธิผล

การดำเนินกิจการขององค์การทุกองค์การมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จึงถือว่า เป็นความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เป็นประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น ๆ หรือเรียกว่า ก่อให้เกิดประสิทธิผลนั่นเอง (อรุณ รักธรรม, 2525: 166) โดยสรุปแล้วกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่า มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ทรณี กิรีติบุตร (2529: 62) อธิบายว่า จะต้องประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้ คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การและการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม

เป็นที่กล่าวกันอยู่เสมอว่า วิธีการทดสอบการบริหารที่ดี คือ การดูแลความสามารถในการจัดองค์กร (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ ในปัจจุบันประสิทธิผล หรือ Effectiveness เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด (ทรณี กิรีติบุตร, 2529: 2)

ซี ชอว์ และ ยูห์ทมอน อี (Seashore and Yuhtmon, 1967: 393) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นการบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ (Goal Attainment)

ปียธิดา ตรีเดช (2541: 38) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การดำเนินงานในลักษณะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยไม่แสดงค่าของผลการดำเนินงานในรูปของตัวเงิน แต่แสดงเป็นการเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

พิทยา บวรวัฒนา (2536: 314) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์การตั้งไว้ หรือความปรารถนาให้เกิดขึ้น

เรดดิน (Reddin, 1971: 3) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลว่า หมายถึง ขอบเขตการปฏิบัติตามแผน ทำให้เกิดผลงานตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผน

ทรณี กิรีติบุตร (2529: 43) สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความมากน้อย (Degree) ของการที่องค์การสามารถบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมดหรือบรรลุความสำเร็จในงานหลัก

ซงชัย สันติวงษ์ (2538: 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการให้ก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ได้

เบอร์ทรม (Bertram M. Gross อ้างใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529: 128) ให้ความหมายว่า หมายถึง เรื่องความสอดคล้องที่ดีที่สุดในระหว่างกิจการด้านการปรับตัว และการรักษาสภาพ ดังนั้น กิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่า มีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงประกอบได้ด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต
3. การผลิตผลผลิตในรูปการบริการหรือสินค้า
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล
5. การลงทุนในองค์การ
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลแต่ละกลุ่ม

สุจิตรา สิกมะมณฑล (2536: 45) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึงการบรรลุเป้าหมายของงาน ตามแผนงาน และกิจกรรมที่เป็นเป้าหมายของการดำเนินงาน

ประพันธ์ สุริหาร (2533: 23) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพหมายถึงการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหมายไว้ ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้นงานที่มีประสิทธิภาพจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2529: 94) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพหมายถึงเครื่องแสดงถึงระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สิ่งที่เราได้ตัดสินใจกระทำ

เอ็ดการ์ เอช สไชน์ (Schein, 1970: 117) ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วงไป ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพจึงมองหลายด้านและใช้เกณฑ์หลายตัว

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1981: 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง สิ่งที่แสดงความสำเร็จของแผนงานการบริการหรือกิจกรรมนับสนุนต่าง ๆ ที่มุ่งลดปัญหาทางด้านสาธารณสุข หรือแก้ไขสภาวะสุขภาพที่ไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งจะวัดที่ระดับของความสำเร็จเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

วีระพล สุวรรณนันต์ (2525: 21) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงองค์  
ในการเข้าใกล้วัตถุประสงค์ โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายหรือทรัพยากรที่จะใช้

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน เทพศักดิ์ บุญรัตนพันธ์, 2536: 21) ให้ความหมายคำ  
ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้  
เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัด  
หรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วน  
ประสิทธิผล เป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จที่คาดหวังไว้พิจารณา ซึ่งจากความหมายดัง  
กล่าวไว้นั้นเอง นอกจากนี้ยังสำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ การมีประสิทธิผลอาจไม่ได้ หมายความว่า  
ต้องมีประสิทธิภาพด้วย

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2537: 76-77) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ผลสำเร็จ  
ของโครงการ ซึ่งเป็นการพิจารณาผลผลิต(Output)ที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้อง  
การ

ทองหล่อ เดชไทย (2540: 31) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง องค์  
แห่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับมาตรฐานและประสบการณ์  
ที่นำมาใช้เปรียบเทียบ

#### 4.2 การวัดประสิทธิผล

องค์การอนามัยโลก (1981: 5) ได้ให้ความหมายของการวัดผลการดำเนินงาน หรือ  
การประเมินผลว่าเป็นวิธีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจากประสบการณ์ และการใช้บทเรียนที่เรียนรู้แล้ว  
นำมาปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ในปัจจุบัน ไวสส์ (Weiss, 1972: 1) กล่าวถึงการประเมินผลว่า หมายถึง  
การพิจารณาและการส่งเสริมการวางแผนให้ดียิ่งขึ้น โดยการคัดเลือกอย่างระมัดระวัง ซึ่งทางเลือก  
ต่าง ๆ สำหรับนำไปปฏิบัติในอนาคต ดังนั้นการประเมินผลจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งจะให้  
บริการสาธารณสุขอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วีระพล สุวรรณนันต์ (2525: 60) ให้ความหมายว่า การวัดองค์ในการเข้าใกล้กับวัตถุประสงค์  
โดยที่ยังไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายหรือทรัพยากรที่ใช้ไป

เจมส์ แอล ไพรซ์ (Price, 1968: 1) กล่าวว่า มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์  
การถูกจำกัดอยู่เพียงว่า เป็นความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (Degree of Goal Achievement)  
เท่านั้น การที่จะวัดประสิทธิผลจึงอาจมองที่ความสามารถในการผลิต(Productivity)ขององค์การนั้น ๆ

อนันต์ เกตุวงศ์ (2534: 579) อธิบายว่า การวัดประสิทธิผลสามารถกระทำได้โดย  
พิจารณาจาก



1. วัตถุประสงค์ของแผน โดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผนกับความสำเร็จของผู้วางแผนคาดว่า จะได้รับและวัด โดยการนำเอาสถานะ (Status) ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานลบด้วยสถานะที่เป็นอยู่
2. ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผน โดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนหรือปริมาณของทรัพยากรที่กำหนดไว้ว่าจะต้องใช้เท่ากับทรัพยากรที่ใช้ไปจริง
3. กิจกรรมที่กำหนดไว้กับกิจกรรมที่ทำจริง เปรียบเทียบผลงานที่ได้กับผลงานที่กำหนดไว้หรือการวัดประสิทธิผล คือ การวัดความสามารถของกระบวนการหรือกลวิธีหรือกิจกรรมต่าง ๆ เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

$$\text{อัตราร้อยละของประสิทธิผล} \text{ คือ } \frac{\text{ผลที่ได้รับ}}{\text{จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย}} \times 100$$

ซึ่งประสิทธิผลนี้เป็นมาตรการที่มีประโยชน์มาก ในการวิเคราะห์และประเมินผลการบริการหรือปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (อุทัย สุดสุข, 2535: 141)

#### 4.3 ความหมาย “การประเมินผล”

การประเมินผล เป็นคำที่มีความหมายกว้างและมีผู้อธิบายไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ซัชแมน (Suchman, 1967: 62) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลว่า เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน คือดูว่า ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้นตอบสนองความต้องการ หรือบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงไร เช่น ประเมินผลว่า เทคนิควิธีที่ใช้ในการพัฒนาองค์การนั้นบรรลุเป้าหมายเพียงไร เป็นต้น

เฮนรี่ (Henry, 1980: 189) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงของงานที่ปฏิบัติ

ทองหล่อ เดชไทย(2540: 281) อธิบายว่า การประเมินประสิทธิผลเป็นการวิเคราะห์ผลงานที่ได้รับว่า เป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร ถ้าเป็นไปได้อาจวิเคราะห์ว่า ช่วยลดปัญหาสาธารณสุข หรือปรับปรุงระดับสุขภาพอนามัยของประชาชนมากน้อยเพียงใด การกำหนดเป้าประสงค์และดัชนีในการวัดที่ชัดเจนขณะที่วางแผนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับการประเมินประสิทธิผล

กู๊ด (Good,1973: 37) ให้ความหมายการประเมินผลว่า เป็นกระบวนการค้นคว้าหรือตัดสินของสิ่งของที่ต้องการทราบหรือมีหลักเกณฑ์

روبินส์ (Robbins, 1976: 143) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการของการดูแลติดตาม เพื่อที่จะรู้ว่าองค์กร หรือหน่วยงานได้รับและใช้ทรัพยากร เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อุทัย สุขสุข (2527: 275) ให้ความหมายว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการของการกำหนดคุณค่าของผลงานที่ปฏิบัติได้ เช่น การประเมินผลงานการวางแผนครอบครัว คือ การพิจารณาการวางแผนครอบครัวที่ผ่านมาว่า เกิดผลดีหรือคุณค่ามากน้อยเพียงไร ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และไม่ใช่ว่าเป็นการกำหนดเฉพาะเมื่อการปฏิบัติงานได้สิ้นสุดลงแล้วเท่านั้น หากแต่เป็นการกระทำที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการดำเนินแผนงานหรือโครงการ

ไบรอัน และไวท์ (Bryant and White, 1982: 146) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง ความพยายามอย่างหนึ่งในการบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นและกำหนดว่าทำไมสิ่งนั้นจึงเกิดขึ้นได้

วสันต์ ศิลปสุวรรณ (2528: 4) การประเมินผล คือ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวัดเป็นหลักและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ไวสส์ (Weiss, 1972: 1) กล่าวถึงการประเมินผลว่า หมายถึง การพิจารณาถึงคุณค่า โดยการตรวจสอบและจัดสิ่งของ ปรัชญาการณหรือความคิดของมนุษย์ และใช้เครื่องวัดบางอย่างที่กำหนดไว้หรือเป็นที่เข้าใจอยู่แล้วก็ตาม

นิรัตน์ อิมามิ (2539: 42) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลโครงการ (Evaluation of Program Effectiveness) หมายถึง การประเมินสัดส่วนระหว่างผลที่เกิดขึ้นจริงในช่วงระยะเวลาที่กำหนดกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผน/โครงการ โดยได้กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลโครงการไว้ ดังนี้

1. ระดับของดัชนีที่ใช้ จะเป็นดัชนีตั้งแต่ระดับผลผลิต (Product) ขึ้นไป
2. จะต้องพิจารณากำหนดดัชนีตรง (Direct Indicators) เป็นอันดับแรก ซึ่งหมายถึงดัชนีที่ตรงกับระดับของสิ่งที่ประเมิน ซึ่งได้แก่ผลการดำเนินงาน (Output) หรือกิจกรรมตามแผนนั่นเอง
3. ความไวของดัชนี คือ ดัชนีนั้นมีความสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่วัดได้ดีเพียงใด
4. ความจำเป็นในการใช้ดัชนีเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งหลักเกณฑ์กว้าง ๆ ของการนำไปใช้ คือ ถ้าการประเมินเพื่อค้นหาสาเหตุ หาปัจจัยที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจะต้องใช้ดัชนีเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับเชิงปริมาณ
5. ความสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการประเมิน (Relevance)

6. ข้อมูลตามดัชนีนั้น ๆ สามารถรวบรวมได้

7. ความสามารถในการนำผลไปใช้ คือ ผลจากการรวบรวมตามดัชนีสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการโครงการในระดับต่าง ๆ ได้หรือไม่เพียงใด

ประชุม รอดประเสริฐ (2529: 72) สรุปความหมายของการประเมินผลไว้ว่า เป็นการประมาณค่าหรือการประเมินผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมด้วยวิธีสอบถาม ทดสอบ สังเกต และวิธีการอื่น ๆ แล้วทำการวิเคราะห์ เพื่อตัดสินใจว่าการดำเนินงานนั้นมีคุณค่าหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนั้นมากน้อยเพียงใด

วีระพล สุวรรณนันทน์ (2529: 63) กล่าวว่า การประเมินผล คือ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Result) กับผลที่คาดว่าจะได้รับ

จอร์จ เจมส์ (George James, 1967: 29) ให้ความหมายว่า การประเมินผล คือ การวัดความสำเร็จของการทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนที่ตั้งไว้

อรุณ รักรธรรม (2532: 310) กล่าวว่า การประเมินผลคือ

1. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ตั้งไว้
2. การควบคุมและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
3. การศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติ เพื่อแก้ไขแผน เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. การศึกษาวางแผนที่ได้ดำเนินงานไปแล้ว เพื่อให้ทราบว่า ตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาที่มีอยู่อย่างไร
5. การศึกษาผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่ตั้งไว้และไม่ตั้งไว้

อนันต์ เกตุวงศ์ (2534: 314) ให้ความหมายการประเมินผลว่า หมายถึง การตรวจสอบและวัดสิ่งที่แผนกำหนดไว้ในขั้นตอนของการวางแผนและเมื่อนำแผนไปดำเนินการแล้วสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นนั้น เป็นไปตามที่กำหนดและคาดหมายไว้เพียงใด โดยนำเอาผลที่วัดได้มาพิจารณาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530: 7) สรุปว่าการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามว่า นโยบายแผนงาน/โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และระดับใด

องค์การอนามัยโลก (1981: 5) ได้ให้ความหมายของการวัดผลการดำเนินงานหรือการประเมินผลว่า เป็นวิธีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจากประสบการณ์ และการใช้บทเรียนที่เรียนรู้แล้วนำมาปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ในปัจจุบันและการส่งเสริมการวางแผนให้ดีขึ้น โดยการคัดเลือกอย่างระมัดระวัง ซึ่งทางเลือกต่าง ๆ สำหรับนำไปใช้ปฏิบัติในอนาคต ดังนั้น การประเมินผลจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งจะให้บริการสาธารณสุขอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 251) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอย่างเป็นระบบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นผลดีมากน้อยเพียงใด ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

จากความหมายของการประเมินผลทั้งหมดที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานและวัดผลสิ่งที่ได้จากการดำเนินงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนที่กำหนดไว้ โดยที่การประเมินผลเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่พึงปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2528: 66-67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยต่องานโภชนาการของสถานีนามัย ในจังหวัดลำปาง หัวหน้าสถานีนามัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบบันทึกผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผลงานโภชนาการ โดยผู้ที่เป็นโสดทำงานได้ผลดีแต่ผู้ที่มีครอบครัวจะทำงานได้ผลดีกว่าเพราะมี ปัจจัยด้านที่พักอาศัยเข้าร่วมด้วย รายได้ประจำต่อเดือนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปริมาณงานโภชนาการในทางลบ แต่อายุและความรู้ในงานไม่มีผลเกี่ยวข้องกับปริมาณงาน โภชนาการแต่อย่างใด การได้รับโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม การมีโอกาสพัฒนาความสามารถสิ่งเหล่านี้ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองจะทำให้ประสิทธิผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

พรทิพย์ อุ่นโกมล (2532: 57-59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาล และป้องกันโรค ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหาร คือ อายุ เพศ และฐานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ จำนวนหมู่บ้าน ที่รับผิดชอบ จำนวนบุคลากรในฝ่าย และความพึงพอใจ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้านการบริการ คือ อายุ วุฒิทางการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และ องค์ประกอบของความพึงพอใจ ได้แก่ สภาพและลักษณะงานสัมพันธภาพในการทำงาน ความสำเร็จ และการยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ คือ อายุ ภูมิฐานะ ฐานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ รายได้สภาพและลักษณะงาน ความสำเร็จ และการยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้าในงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ คือ อายุ ภูมิฐานะ ฐานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสุขภาพ จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ และความพึงพอใจรวมทุกด้าน และองค์ประกอบของความพึงพอใจ ได้แก่ สภาพและลักษณะงาน ความสำเร็จและการยอมรับนับถือ

ปลายมาศ ขุนภักดี (2533: 89-92) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าที่ฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปในการบริหารบริการ วิชาการ และการประสานงาน ได้แก่ ปัจจัยสภาพส่วนบุคคลประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านปริมาณ และด้านแรงจูงใจ พบว่า การปฏิบัติงานด้านบริหาร วิชาการ และการประสานงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับสวัสดิ์ ภูทอง (2536: 65) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ด้านสุขศึกษาประชาสัมพันธ์ และอุ้งเรื้อน หมูเผือก (2541) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรีต่อศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) พบว่า อายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดหลักการจัดตั้ง ศสมช. ด้านการดำเนินงานและด้านบริหารจัดการต่างกัน

หฤทัย ทับวงษ์ศรี (2540: 54-81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินการของหัวหน้าสถานีอนามัยตามแผนงานป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ในจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากหัวหน้าสถานีอนามัย ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 204 คน พบว่า ในภาพรวมการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ส่วนรายด้านพบว่า การควบคุมในด้านการได้รับการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พฤษพร วงศ์เลิศ (2541: 128-141) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการดำเนินการพัฒนาบริการของสถานีอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยสอบถามหัวหน้าสถานีอนามัยที่เข้าร่วมโครงการปรับปรุงโฉมหน้าเพื่อพัฒนาบริการของสถานีบริการสาธารณสุขในจังหวัดสุพรรณบุรีทุกคน จำนวน 139 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินการพัฒนาบริการของสถานีบริการอนามัยอยู่ในระดับดี ร้อยละ 66.9 ระดับปานกลางและต่ำร้อยละ 29.6 และ 3.6 ตามลำดับ และปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ และปัจจัยบรรยากาศมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินการพัฒนาบริการของสถานีอนามัยทุกปัจจัย และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการพัฒนาบริการของสถานีอนามัยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่

พฤติกรรมผู้นำ การติดต่อสื่อสารภายใน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และจำนวนบ้านพักสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการดำเนินการ พัฒนาบริการของสถานีนอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 59.09

ธนิยา ปัญญาแก้ว (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ ประการแรกเพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ ประการที่สอง เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ โดยนำเอาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของ Herzberg มาทดสอบดูว่า จะมีอิทธิพลมากน้อยแค่ไหน ในการกำหนดความพึงพอใจของครู ประการที่สาม เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู กลุ่มต่าง ๆ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และการศึกษา สำหรับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้แก่เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สถานที่ทำงาน นโยบาย สวัสดิการ โอกาสพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากภาพรวมแล้ว ผลปรากฏว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับระดับความพอใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการครูค่อนข้างสูง

วีรัชย์ บุญจรีนาค (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครูสภา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ ประการแรกเพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการยอมรับนับถือตนเอง ประการที่สอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครูสภา พบว่า 1) เจ้าหน้าที่ขององค์การค้ำของครูสภาส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ไม่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง มีทัศนคติในการทำงาน และการยอมรับนับถือตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 4) ทักษะคติในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติ ( $r = 0.23$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = 0.16$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = 0.15$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทักษะคติในการทำงานเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.5

เทวี บุญจับ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อสถาบัน/องค์กร ปัจจัยในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านวิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

อุษณีย์ ศรีเลขา (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สภากาชาดไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สภากาชาดไทย ตลอดจนถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับ(ซี) และความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ เจ้าหน้าที่สภากาชาดไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระดับ(ซี) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธิ เย็นเปรม (2534) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการยอมรับนับถือตนเองกับการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู 4 แห่งที่สังกัดสภวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 350 คน พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีการยอมรับนับถือตนเองอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์หญิงมีแนวโน้มที่จะมีการยอมรับนับถือตนเองอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ชาย สำหรับอายุราชการ ระดับการศึกษา การมีอาชีพเสริมนอกเหนือจากการเป็นครู ไม่ทำให้การยอมรับนับถือตนเองของข้าราชการครูมีลักษณะแตกต่างกันแต่อย่างใด ข้าราชการครูที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูงจะมีความสัมพันธ์กับการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

สายชล ไทยอุดม (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรค โรง

พยาบาลชุมชน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค ด้านบริหารปฏิบัติได้เฉลี่ยร้อยละ 84.3 ด้านบริการเฉลี่ยร้อยละ 72.4 ด้านวิชาการเฉลี่ยร้อยละ 86.4 หัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียงขึ้นไปปฏิบัติงานตามเป้าหมายด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ได้มากกว่าหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียงและ 30 เตียง เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านบริหารและด้านวิชาการ ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคในโรงพยาบาลชุมชนทุกขนาดไม่มีความแตกต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านบริการของโรงพยาบาลขนาด 30 เตียงและ 60 เตียงขึ้นไปสูงกว่าโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 โดยปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ลักษณะส่วนบุคคลไม่แสดงความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค

รัตติกาล จันทวงษ์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัยในเขตจังหวัดพิจิตร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัยในจังหวัดทุกแห่ง จำนวน 109 แห่ง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัยจังหวัดพิจิตรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบงานอนามัยแม่และเด็กมีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี เคยได้รับการอบรมในงานอนามัยแม่และเด็ก มีความรู้และทัศนคติในงานอนามัยแม่และเด็กค่อนข้างดี และมีการบริหารจัดการในระดับดีและยังต้องปรับปรุงอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนส่วนใหญ่มีการกำหนดงานอนามัยแม่และเด็กสอดคล้องกับหน่วยงานระดับจังหวัด แต่มีการจัดทำผังควบคุมกำกับงานเพียงครึ่งหนึ่งของสถานอนามัยทั้งหมด ในด้านการจัดองค์กรพบว่า ส่วนใหญ่รายงานผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กให้อำเภอหรือจังหวัดทราบ แต่มีการจัดคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม ด้านการบริหารบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศงานอนามัยแม่และเด็กโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอ มีการจัดอบรม ฟื้นฟูความรู้ให้แก่แม่ตัวอย่างหรือผดุงครรภ์โบราณตำ ด้านการอำนวยความสะดวกส่วนใหญ่เมื่อมีนโยบายใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานอนามัยแม่และเด็ก จะแจ้งให้บุคลากรทราบทุกครั้ง และมีการประชุมสรุปข้อมูล ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ด้านการควบคุมส่วนใหญ่มีการแจกสมุดบันทึกสุขภาพอนามัยแม่และเด็กพร้อมทั้งให้คำแนะนำหญิงที่มีครรภ์ทุกราย แต่เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลเลย

จรรย์ แสงเล็ก (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานอนามัยในงานสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดพิจิตร พบว่า



ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า หัวหน้าสถานีอนามัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 41 ปี สถานภาพสมรส มีอายุราชการระหว่าง 16-26 ปี มีรายได้ระหว่าง 11,000-16,000 บาท มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานสาธารณสุขมูลฐานเลย นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้าสถานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะและปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยชุมชนและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ประสิทธิภาพได้รับการอบรม นโยบายและการบริหาร ความคาดหวังในบทบาท ความร่วมมือจากชุมชน ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน สถานที่ทำงาน และการคมนาคม สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพียรพร กาวีโรจน์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 จังหวัดเชียงใหม่ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน เชียงราย และแม่ฮ่องสอน 3) ศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 จังหวัดเชียงใหม่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และที่เหลือ 8 ปัจจัย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายและการบริหาร และที่ตั้งของหน่วยรับตรวจ 2) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน เชียงราย และแม่ฮ่องสอน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันในทุกปัจจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 จังหวัดเชียงใหม่ คือ 1) ความมั่นคงในงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) โอกาสก้าวหน้า 4) การได้รับการยอมรับนับถือ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากร** ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 98 คน และผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 93 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (อ้างถึงในกิ่งพร ทองใบ 2543: 14) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 5% ดังนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการเลือกตัวอย่าง

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 78 คน และเป็นผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 75 คนรวมทั้งสิ้น 153 คนและเมื่อนำขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้างต้นมาหาสัดส่วนในแต่ละกรมของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน(คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)(คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	4	3	11	9
2.	กรมการศึกษานอกโรงเรียน	7	5	10	8
3.	กรมวิชาการ	2	2	8	6
4.	สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ	15	12	10	8
5.	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอก	2	2	7	6
6.	ชน	1	1	7	6
7.	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู	28	22	10	8
8.	กรมสามัญศึกษา	15	12	11	9
9.	กรมอาชีวศึกษา	15	12	13	10
10.	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ	9	7	6	5
รวม		98	78	93	75

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่สร้างขึ้นตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประเด็นในกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 17 ข้อ

## 2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

### 2.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างจากกรอบแนวคิดการวิจัย และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยเสนอให้คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ความครอบคลุม ความสมบูรณ์ของเนื้อหาและภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการ จากนั้นจึงนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นเป็นขั้นตอนต่อไป

### 2.2.2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2) ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) จากสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$n$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$S_t^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละส่วน

ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

- ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ เท่ากับ 0.8631
- ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน เท่ากับ 0.8216
- ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง เท่ากับ 0.7493
- ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.9685

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามในช่วงวันที่ 1 – 20 กุมภาพันธ์ 2546 และขอให้ส่งคืนภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และรับคืนทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส(Coding) เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for window) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงสำรวจ เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ และระดับการศึกษา เป็นต้น โดยการวิเคราะห์จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : Stepwise) ซึ่งเป็นสถิติแบบหลายตัวแปร (Multiple Statistics) ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ หรือตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้สมการดังกล่าววิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

4.3 การแปลค่าความหมายของคะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ระดับความมีอิทธิพลจะใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scales (กัญญา ลินทรัตนศิริกุล 2544: 75-76) ซึ่งในคำถามแต่ละข้อจะให้ทางเลือกในคำตอบ 5 ระดับ ได้แก่ มีอิทธิพลน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งจะได้เกณฑ์ดังนี้

## 1. เกณฑ์การให้คะแนน

มีอิทธิพลน้อยที่สุด	มีคะแนน	1
มีอิทธิพลน้อย	มีคะแนน	2
มีอิทธิพลปานกลาง	มีคะแนน	3
มีอิทธิพลมาก	มีคะแนน	4
มีอิทธิพลมากที่สุด	มีคะแนน	5

2. เกณฑ์การวัดระดับความมีอิทธิพล จากการคำนวณหาค่าเฉลี่ยสามารถแบ่งระดับความมีอิทธิพลตามลำดับช่วงคะแนนได้ดังนี้

มีอิทธิพลน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คะแนน
มีอิทธิพลน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน
มีอิทธิพลปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน
มีอิทธิพลมาก	ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน
มีอิทธิพลมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน

โดยที่เกณฑ์การแบ่งความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับคำนวณได้ดังนี้  
(อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2542: 108)

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

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 78 คน และผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) กระทรวงศึกษาธิการจำนวน 75 คน รวมทั้งสิ้น 153 ฉบับ และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ในลักษณะตารางและคำอธิบายประกอบท้ายตาราง โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเอง และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

X แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนเจ้าหน้าที่ในกลุ่มตัวอย่าง

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหลังการปรับหน่วย

t แทน ค่าสถิติ t-distribution

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) ของกระทรวงศึกษาธิการ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส หน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ		ผู้รับตรวจ		รวม	
	ภายใน		(ผู้บริหารระดับกอง)		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<b>1. เพศ</b>						
1.1 ชาย	4	5.1	36	48.0	40	26.1
1.2 หญิง	74	94.9	39	52.0	113	73.9
รวม	78	100.0	75	100.0	153	100.0
<b>2. อายุ</b>						
2.1 20 – 30 ปี	7	9.0	-	-	7	4.6
2.2 31 – 40 ปี	30	38.5	4	5.3	34	22.2
2.3 41 – 50 ปี	38	48.7	27	36.0	65	42.5
2.4 51 – 60 ปี	3	3.8	44	58.7	47	30.7
รวม	78	100.0	75	100.0	153	100.0
<b>3. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>						
3.1 ปริญญาตรี	69	88.5	26	34.7	95	62.1
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	9	11.5	49	65.3	58	37.9
รวม	78	100.0	75	100.0	153	100.0



ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ		ผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง)		รวม	
	ภายใน		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ				
<b>4. อัตราเงินเดือน</b>						
4.1 5,000 – 15,000 บาท	43	55.1	1	1.3	44	28.8
4.2 15,001 – 25,000 บาท	28	35.9	18	24.0	46	30.1
4.3 25,001 – 35,000 บาท	7	9.0	44	58.7	51	33.3
4.4 มากกว่า 35,000 บาท	-	-	12	16.0	12	7.8
รวม	78	100.0	75	100.0	153	100.0
<b>5. สถานภาพสมรส</b>						
5.1 โสด	47	60.2	20	26.7	67	43.8
5.2 สมรส	29	37.2	52	69.3	81	52.9
5.3 ม่าย หรือ หย่าร้าง	2	2.6	3	4.0	5	3.3
รวม	78	100.0	75	100.0	153	100.0
<b>6. หน้าที่ปัจจุบัน</b>						
6.1 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	78	100.0	-	-	78	51.0
6.2 ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับ กอง)	-	-	75	100.0	75	49.0
รวม	78	100.0	75	100.0	153	100.0
<b>7. ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ ปัจจุบัน</b>						
7.1 1 – 10 ปี	45	57.7	75	100.0	120	78.4
7.2 11 – 20 ปี	23	29.5	-	-	23	15.1
7.3 21 – 30 ปี	10	12.8	-	-	10	6.5
รวม	78	100.0	75	100.0	153	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล โดยแยกเป็น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

## 1. เพศ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.9 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 5.1

ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.0 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.0

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.9 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.1

## 2. อายุ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.0 และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมามีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

## 3. ระดับการศึกษา

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 88.5 และมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.5

ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.3 และผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 34.7

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 62.1 และมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.9

## 4. อัตราเงินเดือน

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง

15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.9 มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.0 มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.0 มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 5,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.3 8 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.1 มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 5,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.8 และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

#### 5. สถานภาพสมรส

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 37.2 และม่ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 26.7 และม่ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 43.8 และม่ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

#### 6. หน้าที่ปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่ปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และมีหน้าที่ปัจจุบันเป็นผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) คิดเป็นร้อยละ 49.0

#### 7. ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ มีระยะเวลาในหน้าที่ปัจจุบัน 1 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในหน้าที่ปัจจุบัน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.5 และมีระยะเวลาในหน้าที่ปัจจุบัน 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)กระทรวงศึกษาธิการ มีระยะเวลาในหน้าที่ปัจจุบัน 1 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ มีระยะเวลาในหน้าที่ปัจจุบัน 1 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในหน้าที่ปัจจุบัน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.1 และมีระยะเวลาในหน้าที่ปัจจุบัน 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ**

2.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในและด้านการยอมรับนับถือตนเองที่มีต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

จากตาราง 4.2 ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวมมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง และด้านลักษณะของงานวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ( $X= 4.07, 3.08$  และ  $3.55$ ) ตามลำดับ

2. ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมากทั้งสิ้น โดยปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง และด้านลักษณะของงานวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ( $X= 3.95, 3.85$  และ  $3.50$ ) ตามลำดับ

3. ในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเอง ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมากทั้งสิ้น โดยปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง และด้านลักษณะของงานวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ( $X=4.01 , 3.83$  และ  $3.55$ ) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพทั้งในภาพรวมและรายข้อมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ อิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X= 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ความสำคัญต่อส่วนราชการของงานด้านการตรวจสอบภายใน” และ “ความมั่นคงของงานด้านการตรวจสอบภายใน” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $X= 3.88$ ) และ “ปริมาณงานด้านการตรวจสอบภายในมีความสอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด( $X= 3.27$ )

2. ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)ของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X= 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ความสำคัญต่อส่วนราชการของงานด้านการตรวจสอบภายใน” มีอิทธิพลมากที่สุด ( $X= 3.93$ ) รองลงมาได้แก่ “โอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน” ( $X= 3.85$ ) และ “ปริมาณงานด้านการตรวจสอบภายในมีความสอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $X= 3.17$ )

3. ในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X=3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ความสำคัญต่อส่วนราชการของงานด้านการตรวจสอบภายใน” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการมากที่สุด ( $X=3.91$ ) รองลงมาคือ “ความมั่นคงของงานด้านการตรวจสอบภายใน” ( $X=3.84$ ) และ “โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน” ( $X=3.80$ ) ตามลำดับ ส่วน “ปริมาณงานด้านการตรวจสอบภายในมีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $X= 3.22$ )

2.3 ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.4

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน มีอิทธิพลต่อความ มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบ ภายใน มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวง ศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X=4.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ข้อผิดพลาดและข้อเสนอแนะ ของการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $X=4.27$ ) รองลงมา ได้แก่ “การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการตรวจสอบภายในมีผลต่อการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบภายใน” และ “หากพบข้อผิดพลาดเร่งด่วนของการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในแล้ว ควรจะรายงาน ผลการตรวจสอบภายในด้วยวาจาเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $X=3.88$ )

2. ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจ สอบภายใน มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน กระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X=3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ข้อผิดพลาดและข้อ เสนอแนะของการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อ ความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $X=4.21$ ) รองลงมาได้แก่ “ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ ของหน่วยรับตรวจ เมื่อมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในให้หน่วยรับตรวจทราบ” ( $X=4.15$ ) และ “การจัดทำกระดาษทำการเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการตรวจสอบภายในเพื่อจัดทำรายงาน ผลการตรวจสอบภายใน” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $X=3.67$ )

3. ในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความ คิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการในระดับมาก( $X=4.01$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า “ข้อผิดพลาดและข้อเสนอแนะของการรายงานผลการตรวจสอบภายในมี ประโยชน์ต่อหน่วยงาน” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มากที่สุด ( $X=4.24$ ) รองลงมาได้แก่ “ควรมีการติดตามผล การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของหน่วยรับตรวจเมื่อมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในให้ หน่วยรับตรวจทราบ” ( $X=4.16$ ) และ “การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินการด้าน การตรวจสอบภายในมีผลต่อการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบภายใน” ( $X=4.11$ ) ตามลำดับ ส่วน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ “หากพบข้อผิดพลาดเร่งด่วนของการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในแล้ว ควรจะรายงานผลการตรวจสอบภายในด้วยวาจาเสนอต่อหน้าส่วนราชการ” ( $X=3.80$ )

2.4 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเองมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.5

จากตารางที่ 4.5 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับสูง) และในภาพรวม มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก ( $X=3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “การตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ถึงจะมีอุปสรรคก็จะพยายามทำให้สำเร็จและให้ได้ผลงานที่ดี” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มากที่สุด ( $X=4.22$ ) และ “การทำงานด้วยความคิดของตนเอง ไม่ชอบทำตามความคิดของผู้อื่น” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $X=3.47$ )

2. ผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X=3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “การตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ถึงจะมีอุปสรรคก็จะพยายามทำให้สำเร็จและให้ได้ผลงานที่ดี” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มากที่สุด ( $X=4.17$ ) และ “การทำงานด้วยความคิดของตนเอง ไม่ชอบทำตามความคิดของผู้อื่น” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $X=3.44$ )

3. ในภาพรวมทั้งของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก( $X=3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “การตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ถึงจะมีอุปสรรคก็จะพยายามทำให้สำเร็จและให้ได้ผลงานที่ดี” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวง



ศึกษาธิการ มากที่สุด ( $X=4.20$ ) และ “การทำงานด้วยความคิดของตนเอง ไม่ชอบทำตามความคิด  
ของผู้อื่น” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $X=3.44$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

จากตารางที่ 4.6 ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม มีดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นว่า ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X=3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “หน่วยรับตรวจได้รับคำปรึกษาแนะนำอย่างถูกต้อง และชัดเจนจากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับกับการดำเนินงาน ด้านการเงิน บัญชี และพัสดุของหน่วยงาน” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการมากที่สุด ( $X=3.49$ ) และ “ผลงานด้านการตรวจสอบได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชนทราบ” เป็นข้อที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ( $X=3.00$ )

2. ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นว่า ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X=3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “การดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในในส่วนราชการในกระทรวงเป็นไปตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โปร่งใส และยุติธรรม” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มากที่สุด ( $X=4.03$ ) และ “ผลงานด้านการตรวจสอบได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชนทราบ” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ น้อยที่สุด ( $X=3.29$ )

3. ในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)มีความคิดเห็นว่า ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก ( $X=3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “การดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในในส่วนราชการในกระทรวงเป็นไปตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โปร่งใส และยุติธรรม” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มากที่สุด และ “ผลงานด้านการตรวจสอบได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชนทราบ” เป็นข้อที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ( $X=3.14$ )

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการยอมรับนับถือตนเอง และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเอง และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ปรากฏตามตารางที่ 4.7 - 4.8

ตารางที่ 4.7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ตามความคิดเห็น (t-test) ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเอง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัย	หน้าที่ปัจจุบัน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1.ด้านลักษณะของงานวิชาชีพ	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	78	3.59	0.48	1.207	0.229
	ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)	75	3.50	0.48		
รวม		153	3.55	0.48		
2.ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	78	4.07	0.50	1.478	0.141
	ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)	75	3.95	0.50		
รวม		153	4.01	0.50		
3. ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	78	3.80	0.45	-0.687	0.493
	ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)	75	3.85	0.43		
รวม		153	3.83	0.44		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นต่อทั้งปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) ที่มีต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

หน้าที่ปัจจุบัน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	78	3.49	0.59	-2.019	0.045*
ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)	75	3.69	0.64		
รวม	153	3.59	0.62		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)มีความคิดเห็นว่า ความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)มีความคิดเห็นว่า ความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการสูงกว่าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.9 - 4.10

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส หน้าที่ ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเอง กับตัวแปรตาม คือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดด้วยค่า  $r = 0.537$  รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพด้วยค่า  $r = 0.422$

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ และด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ( $n=78$ )

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์การถดถอย		t	p
	B	Beta		
ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน	0.522	0.442	4.421	0.000
ด้านลักษณะของงานวิชาชีพ	0.321	0.262	2.618	0.011

ค่าคงที่ = 0.212

$R = 0.590$ ,  $R^2 = 0.348$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านลักษณะของงานวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสมการถดถอยที่สามารถใช้พยากรณ์ คือ

ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ =  $0.212 + (0.522 \times \text{ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน}) + (0.321 \times \text{ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ})$

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของผู้ตรวจรับ(ผู้บริหารระดับกอง)  
มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.11 – 4.12

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส หน้าที่ ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเอง กับตัวแปรตาม คือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการสูงสุด ด้วยค่า  $r=0.489$  รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพด้วยค่า  $r=0.484$  และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเองด้วยค่า  $r=0.455$  ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ และด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) (n=75)

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์การถดถอย		t	p
	B	Beta		
ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน	0.352	0.276	2.509	0.014
ด้านการยอมรับนับถือตนเอง	0.408	0.275	2.692	0.009
ด้านลักษณะของงานวิชาชีพ	0.331	0.246	2.211	0.030

$$\text{ค่าคงที่} = -0.430$$

$$R = 0.616, R^2 = 0.379$$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการยอมรับนับถือตนเอง และด้านลักษณะของงานวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของผู้ตรวจรับ (ผู้บริหารระดับกอง)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสมการถดถอยที่สามารถใช้พยากรณ์คือ

ความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ =  $-0.430 + (0.352 \times \text{ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน}) + (0.408 \times \text{ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง}) + (0.331 \times \text{ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ})$



5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.13 – 4.14

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส หน้าที่ ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ ปัจจุบัน ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเอง กับตัวแปรตาม คือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการสูงสุดด้วยค่า  $r = 0.483$  รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพด้วยค่า  $r = 0.429$  และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเองด้วยค่า  $r = 0.339$  ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ และด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายในผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)(n=153)และในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์การถดถอย		t	p
	B	Beta		
ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน	0.451	0.365	4.782	0.000
ด้านลักษณะของงานวิชาชีพ	0.349	0.270	3.532	0.001

$$\text{ค่าคงที่} = 0.540$$

$$R = 0.540, R^2 = 0.292$$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านลักษณะของงานวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ (ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสมการถดถอยที่สามารถใช้พยากรณ์ คือ

ความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ =  $0.540 + (0.451 \times \text{ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน}) + (0.349 \times \text{ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ})$

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในในกระทรวงศึกษาธิการเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความมีอิทธิพลของลักษณะของงานวิชาชีพ การรายงานผลการตรวจสอบภายใน และการยอมรับนับถือตนเองที่มีต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในในกระทรวงศึกษาธิการ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 98 คน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) จำนวน 93 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน สุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในจำนวน 78 คน และผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)จำนวน 75 คน รวมเป็นจำนวน 153 คน โดยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 ฉบับ และรับคืนแบบสอบถามได้ทั้ง 153 ฉบับ คิดเป็น 100 %

##### 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นเครื่องมือในการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในในกระทรวงศึกษาธิการ แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานวิชาชีพ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรายงานผลการตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for window)หาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

### 1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบสำคัญ ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 153 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส หน้าที่ และระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ด้านเพศพบว่า เป็นเพศหญิง ด้านอายุพบว่า ผู้มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปีมีมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ด้านการศึกษาพบว่า เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงปริญญาตรี ด้านอัตราเงินเดือนพบว่า มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด รองลงมามีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท เป็นจำนวนน้อยที่สุด สถานภาพสมรสพบว่า สมรสเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ โสด ด้านหน้าที่พบว่า เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเป็นจำนวนมากที่สุด ด้านระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันพบว่า มีระยะเวลาในการทำงานหน้าที่ปัจจุบัน 1-10 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน 11 - 20 ปี และมีระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน 21 - 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด

1.3.2 ผลการศึกษาระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)

1) ในภาพรวมกลุ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและกลุ่มผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X}$ =3.55, 4.01 และ 3.83 ตามลำดับ) โดยที่ทั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.07 และ 3.95) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง ( $\bar{X}$  =3.80 และ 3.85) และปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ( $\bar{X}$  =3.59 และ 3.50 ตามลำดับ)

2) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายปัจจัยและรายข้อ พบว่า

(1) ปัจจัยลักษณะของงานวิชาชีพทั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวมของทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่า “ความสำคัญต่อส่วนราชการของงานด้านการตรวจสอบภายใน” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มากที่สุด ( $\bar{X}$ =3.88, 3.93 และ 3.91 ตามลำดับ) โดยที่กลุ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นว่า “ความมั่นคงของงานด้านการตรวจสอบภายใน” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดด้วย ( $\bar{X}$  = 3.88 ) นอกจากนี้ทั้งกลุ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน กลุ่มผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวมมีความคิดเห็นว่า “ปริมาณงานด้านการตรวจสอบภายในที่สมดุลกับเจ้าหน้าที่” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $\bar{X}$ =3.27, 3.17 และ 3.22 ตามลำดับ)

(2) ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ทั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวมมีความคิดเห็นว่า “ข้อผิดพลาดและข้อเสนอแนะของการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.27, 4.21 และ 4.24 ตามลำดับ) และ “หากพบข้อผิดพลาดเร่งด่วนของการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในแล้ว ควรจะรายงานผลการตรวจสอบภายในด้วยวาจาเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ” มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในน้อยที่สุด ( $\bar{X}$ =3.88, 3.80 และ 3.80 ตามลำดับ)

(3) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง ทั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน กลุ่มผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)และในภาพรวมมีความคิดเห็นว่า “การตั้งใจสิ่งใดแล้วถึงจะมีอุปสรรคก็จะพยายามทำให้สำเร็จและให้ได้ผลงานที่ดี” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.22, 4.17 และ 4.20 ตามลำดับ) และ “มีวิธีการทำงานด้วยความคิดเห็นของตนเอง ไม่ชอบทำตามความคิดเห็นของผู้อื่น” เป็นข้อที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ( $\bar{X}$ =3.47, 3.41 และ 3.44 ตามลำดับ)

### 1.3.3 การศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

1) ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิภาพในระดับมาก( $\bar{X}$  =3.59) และทั้งกลุ่มผู้ตรวจสอบภายในและกลุ่มผู้รับตรวจมีความคิดเห็นว่ามีความมีประสิทธิภาพในระดับมากทั้ง 2 กลุ่ม ( $\bar{X}$ =3.49 และ 3.69 ตามลำดับ)

2) เมื่อพิจารณาผลเป็นรายชื่อ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นว่า “หน่วยรับตรวจได้รับคำปรึกษาแนะนำอย่างถูกต้องและชัดเจนจากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการเงินบัญชีและพัสดุของหน่วยงาน” เป็นข้อที่มีประสิทธิผลมากที่สุด ส่วนกลุ่มผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) และในภาพรวมมีความคิดเห็นว่า “การตรวจสอบภายในของกระทรวงส่งผลในการดำเนินงานของส่วนราชการกระทรวงเป็นไปตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โปร่งใส และยุติธรรม” เป็นข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด และทั้งกลุ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน กลุ่มผู้รับตรวจและในภาพรวมมีความคิดเห็นว่า “ผลงานด้านการตรวจสอบภายในได้รับการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนทราบ” เป็นข้อที่มีประสิทธิผลน้อยสุด ( $\bar{X}$ =3.00, 3.29 และ 3.14 ตามลำดับ)

1.3.4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

1) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานวิชาชีพ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการยอมรับนับถือตนเองในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2) ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

1) ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะของงานวิชาชีพ และด้านการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการสูงสุด ( $r$ =0.483, 0.429 และ 0.339 ตามลำดับ)

2) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านลักษณะของงานวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการยอมรับนับถือตนเองและด้านลักษณะงาน

วิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ในภาพรวมปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านลักษณะของงานวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้ คือ

2.1 จากการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการต่าง ๆ มากกว่าเพศชาย และพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส หน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธनिया ปัญญาแก้ว (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของวีระชัย บุญจุนิภาค (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครูสภา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครูสภาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.2 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพที่มีอิทธิพลมากต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเทวี บุญจับ (2540) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอก ใหญ่ กรุงเทพฯ พบว่า ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ ศรีเลขา (2538) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สภาการศึกษาไทย พบว่า เจ้าหน้าที่สภาการศึกษาไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ และถ้า

ปริมาณในหน้าที่รับผิดชอบน้อยลงจะทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความเครียด

2.3 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน มีอิทธิพลมากต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ การรายงานผลการตรวจสอบภายในเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานทางการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า ผลการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่ตรวจพบในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน คุณค่าของการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่ดีจะขึ้นอยู่กับเทคนิคในการรวบรวมข้อมูลที่ดี ซึ่งจะช่วยสนับสนุนข้อตรวจพบ ข้อเท็จจริงที่ผ่านการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

2.4 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง มีอิทธิพลมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระชัย บุญจุนิราศ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครูสภา พบว่า ถ้าเจ้าหน้าที่มีการยอมรับนับถือตนเองแล้วก็ยอมทำให้มีผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานในองค์การเป็นงานที่ทำเฉพาะตัวผลงานที่ทำได้เกิดจากความสามารถของตนเองยังมีผลงานมากเท่าใดก็ย่อมบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองมากเท่านั้น ซึ่งผลงานที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความมีคุณค่าของเจ้าหน้าที่ที่ตั้งที่ Stress และ Postes (1983: 635-636) กล่าวว่า บุคคลมักจะประเมินตนเองจากผลงานที่ทำงาน ทำให้บุคคลได้มาซึ่งการยอมรับนับถือในสังคม ทำให้บุคคลได้รู้จักตนเองยอมรับนับถือตนเอง เข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าในสังคมและปฏาวดี ประจักษ์ศุภนิตติ (2531: 529-537) กล่าวว่า บุคคลจะพยายามเพิ่มความรู้สึกนับถือตนเองทุกโอกาสที่ทำได้และจะพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ระดับความนับถือตนเองลดน้อยลง วิธีการหนึ่งในการเพิ่มระดับความนับถือตนเอง ได้แก่ การพัฒนาขอบเขตความสามารถของตนเอง โดยการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลในสภาพแวดล้อมเท่าที่เป็นอยู่ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธิเย็นเปรม (2534) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการยอมรับนับถือตนเองกับการทำงานของข้าราชการครู พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีการยอมรับนับถือตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส หน้าที่ ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจ



สอบภายใน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเองกับตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายชล ไชยอุดม (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพ และป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพฯ โรงพยาบาลชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกาล จันทวงษ์ (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย ในจังหวัดพิจิตร พบว่า อายุ อายุราชการ และระยะเวลาที่รับผิดชอบงานอนามัยแม่และเด็กไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็ก และพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็ก ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีค่าสูงสุดด้วยค่า  $r$  เท่ากับ 0.483 ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ มีค่ารองลงมาด้วยค่า  $r$  เท่ากับ 0.429 และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเองด้วยค่า  $r$  เท่ากับ 0.339 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญ แดงเล็ก (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอนามัยในงานสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดพิจิตร พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานอนามัยในงานสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P$ -Value < 0.05) ส่วนปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือจากชุมชน ความพึงพอใจในงานสาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์ ( $P$ -Value = 0.0009) ส่วนปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือจากชุมชน ความพึงพอใจในงานสาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์ ( $P$ -Value = 0.247, 0.051 และ 0.279 ตามลำดับ)

2.6 จากผลการวิเคราะห์หาค่าสมการพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ และปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือ หากลักษณะของงานวิชาชีพ และการรายงานผลการตรวจสอบภายในเป็นไปในทางที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีตามไปด้วย ส่วนปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง พบว่า เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ถึงแม้ว่าจะตัดตัวแปรอิสระอื่น ๆ ออกจากการวิเคราะห์ คงเหลือไว้เฉพาะปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ

และปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ยังคงจะคาดคะเนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ได้อย่างแม่นยำไม่ต่างจากการใช้ตัวแปรอิสระทุกตัว เนื่องจากปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นคง มีผลประโยชน์เกื้อกูลและยังสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ลักษณะของงานวิชาชีพมีความสำคัญต่อส่วนราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียรพร กาวีโรจน์ (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมาก สอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี และคาร์เวอว์ (Sergiovanni and Carver, 1980: 126 – 127) ได้แสดงให้เห็นว่า งานที่มีความสำคัญเป็นลักษณะของงานที่จะทำให้มีแรงจูงใจภายในที่จะทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับลิปพิท (Lippitt, 1982: 175) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การที่ทำให้บุคคลรู้สึกได้ว่า งานที่ทำนั้นมีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญจะทำให้เขามีความตั้งใจ และทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ตามคำกล่าวของซีโต้ (Certor, 1980: 311-316)

ส่วนปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานที่ทำให้ทราบว่า การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจที่ผ่าน ๆ มา มีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดจากการตรวจพบของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้จัดทำข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรมบัญชีกลาง (2540: 1) ที่ได้จัดทำเกี่ยวกับคู่มือการรายงานผลการตรวจสอบภายในขึ้น

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 กระทรวงศึกษาธิการ ควรได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของหน่วยงานตรวจสอบภายในของกระทรวงและส่วนราชการในกระทรวง โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของกระทรวงให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เร่งรัดการเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานการตรวจสอบภายใน และพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจสอบภายในให้มีสมรรถนะ มีความเชื่อมั่นและมีการยอมรับนับถือตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ อีกทั้งควรมีการจัดโครงสร้างอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการพัฒนา

บุคลากรด้านการตรวจสอบภายในในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวกระตุ้นส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.1.2 กระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการในสังกัด ควรให้ความสำคัญของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสนอแนะข้อผิดพลาดในการรายงานการตรวจสอบภายในและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ทั้งนี้เพราะทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและหน่วยตรวจสอบภายในมากที่สุด

3.1.3 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลการตรวจสอบภายในเป็นงานที่มีประสิทธิผลต่ำสุดของงานตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยตรวจสอบภายในของส่วนราชการในกระทรวงทุกหน่วยควรได้เร่งรัดประชาสัมพันธ์ผลงานการตรวจสอบภายในให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนทราบ ที่จะช่วยให้สามารถยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการตรวจสอบภายในในภาพรวม

3.1.4 กลุ่มผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง) มีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสูงกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้รับบริการ แต่เห็นความสำคัญของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการเร่งรัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน โดยให้ความสำคัญทั้งด้านการปฏิบัติงานและให้มีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้มีประโยชน์ต่อส่วนราชการและประเทศไทยชาติโดยรวม

3.1.5 สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.) รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการ ควรให้ความสำคัญของงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดแนวนโยบายการพัฒนางานตรวจสอบภายในและบุคลากรด้านการตรวจสอบภายในอย่างชัดเจน เพื่อให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ตามแนวการปฏิรูปราชการและการปฏิรูปการศึกษา

3.1.6 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและหน่วยตรวจสอบภายในของส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ควรได้ปรับเปลี่ยนวิธีการตรวจสอบและการรายงานผลการตรวจสอบภายใน การปฏิรูประบบราชการ โดยเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ควรได้เร่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

ประสิทธิผลของงาน การประเมินประสิทธิผล การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรปรับวิธีการศึกษาเป็นการประเมินตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยประเมินลักษณะของงานวิชาชีพ การรายงานผลการตรวจสอบและคุณลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พร้อมกับประเมินประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน โดยการกำหนดปัจจัยหลักความสำเร็จ (Critical Success Factor: CSF) และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(Key Performance Indicator: KPI) ใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการอย่างแท้จริง

3.2.2 ควรจัดให้มีการประเมินเชิงวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในและประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานราชการของส่วนราชการและหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

3.2.3 ควรจัดให้มีการวิจัยกำหนดปัจจัยหลักความสำเร็จและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลักของหน่วยตรวจสอบภายในและของส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

3.2.4 ควรจัดให้มีการวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนางานตรวจสอบภายในตามแนวการปฏิรูประชาการและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 โดยเน้นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ทั้งการพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากร

3.2.5 ควรจัดให้มีการวิจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการตรวจสอบภายในด้วยการวิจัยปฏิบัติการเน้นการพัฒนาศักยภาพการประเมินผลและการวิจัยให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้พัฒนาศักยภาพการวิจัยด้วยตนเองที่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนางานการตรวจสอบภายในให้เป็นการตรวจสอบประเมินผลที่เป็นเชิงวิจัยมากขึ้น

3.2.6 ควรได้ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้สามารถเห็นภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้อีก รวมทั้งจะทำให้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงงานการตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง *การพัฒนาบุคลิกภาพ และการปรับตัว* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2530
- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง *ประมวลระเบียบและมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับ ส่วนราชการ* 2536
- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง *แนวปฏิบัติการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนราชการ* 2542
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง *องค์การรัฐกิจพฤติกรรมกรรมการบริหาร* ภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2529
- จรรย์ แสงเล็ก “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยในงานสาธารณสุขมูลฐานจังหวัดพิจิตร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร) มหาวิทยาลัยมหิดล 2542
- เจริญ เจษฎาวัลย์ *การตรวจสอบภายใน* โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร 1984
- จงศิริ หาญสมุทร *การตรวจสอบภายใน* ศส.บ.(การบัญชี) วิทยาลัยเทคนิคน่าน กรมอาชีวศึกษา 2536
- ทองหล่อ เดชไทย *หลักการบริหารงานสาธารณสุข* ศาลาฯ นครปฐม สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน 2540
- เทวี บุญจับ “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาเขตบางกอกใหญ่” กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2540
- ธงชัย สันติวงษ์ *องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2538
- ชนิยา ปัญญาแก้ว “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541
- นิรัตน์ อิมามิ *แนวทางการพิจารณาดัชนีและการประเมินแผนงานโครงการ* กรุงเทพมหานคร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2539 (อัดสำเนา)

- ปลายมาศ ชุนภักดี “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม” โรง  
พยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยมหิดล 2533
- ประพันธ์ สุริหาร *ทฤษฎีการบริหาร* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2532
- ปกาวดี ประจักษ์สุนิติ “หน่วยที่ 11 การพัฒนาสาขาอาชีพ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการ  
พัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยในองค์การ* หน้า 529-537 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2531
- ปิยธิดา ตริเดช *ศัพท์การบริหารสาธารณสุข* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย 2541
- ประคอง วรรณสุด *สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
2542
- ประชุม รอดประเสริฐ *การบริหารโครงการ* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์ 2529
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ *การวิจัยประเมินผล* กรุงเทพมหานคร การพิมพ์พระนคร 2530
- พยอม วงศ์สารศรี *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์พรานนการพิมพ์ 2530
- พฤษ สพรวงศ์เลิศ “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินการพัฒนาบริหารสถานีนามัยใน  
จังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยมหิดล 2541
- พรทิพย์อ่อน โกมล “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้า  
ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน โรงพยาบาลในภาคกลางของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยมหิดล 2532
- พฤษ ทับวงศ์ศรี “ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานของหัวหน้าสถานีนามัยตามแผน  
ป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี  
ในจังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยมหิดล 2540
- เพชรพร กาวโรจน์ “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8  
จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(บริหารธุรกิจ)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2541
- พิทยา บวรรัตน “ประสิทธิผลของหน่วยงาน ทฤษฎีขององค์การ” สำหรับรัฐประศาสนศาสตร์  
ม.ป.ป. (อัคราเนา)

- ภรณ์ กীরดีบุตร *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์ 2529
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* นนทบุรี สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2544
- ยุทธิ เย็นเปรม “เกียรติภูมิแห่งตนกับการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมิวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต คณะสังคมิวิทยาและ  
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2534
- รัตติกาล จันทวงษ์ “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัยในเขต  
จังหวัดพิจิตร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)  
มหาวิทยาลัยมหิดล 2542
- วสันต์ ศิลปสุวรรณ *หลักการประเมินผลโครงการสุขภาพ* คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล 2528
- วีระชัย บุญจุนิภาค “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครุสภา”  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2542
- วีระพล สุวรรณนันต์ *การประเมินผลแผนและโครงการ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์อักษร  
พัฒนา 2525
- \_\_\_\_\_ *ความรู้เบื้องต้นในการจัดทำแผนและโครงการ* กรุงเทพมหานคร ประยูรวงศ์ 2529
- ศิริชัย กาญจนวาสี *ทฤษฎีการประเมิน* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย 2537
- สายชล ไทยอุดม “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภิบาลและ  
ป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล 2542
- สมพงษ์ เกษมสิน *การบริหารบุคคลแผนใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช  
2526
- สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน *มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบ  
ภายในของส่วนราชการ* กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง 2545
- สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน *การตรวจสอบภายในสำหรับส่วนราชการ(คู่มือการรายงาน)*  
พิมพ์ครั้งที่ 2 กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง 2540
- สำนักงาน ก.พ. *มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง* (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2) สำนักงาน ก.พ. 2542
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน *การสอบบัญชีของส่วนราชการ* 2542



- สุจิตรา สิกมะมณฑล “ประสิทธิผลงานสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้านที่มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ชุมชนในจังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สุข ภาพใจ
- อุษณา ภัทรมนตรี *การตรวจสอบและการควบคุมภายใน(แนวคิดและกรณีศึกษา)* พิมพ์ครั้งที่ 2 ภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2543
- อุษณีย์ ศรีเลขา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สภากาชาดไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2538
- อรุณ รัชัษธรรม *การพัฒนาองค์กร : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย* กรุงเทพมหานคร โอเคียนสโตร์ 2532
- อุทัย สุดสุข *รายงานผลการวิจัยเรื่องทีมงานสาธารณสุข เพื่อการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศไทย* ม.ป.ท. 2527
- อนันต์ เกตุวงศ์ *หลักและเทคนิคการวางแผน* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2543
- Bachman, J.G. Family Relation ships and self-esteem. IN marris Rosenberg & B. Kb Haward (Eds) *Social Psychology of the self concent. Illenois: Harlan Davidson,1982.*
- Branden, N. *The Psychology of Self-esteem.* (15th ed.). New York: Bantoom Books,1981.
- Burns, R.B. *The Self Concept in Theory, Measurement, Development and Behaviour.* London and New York: Longman, 1979.
- Car Alic Bryant and louise G. While. *Managing Development in the Third World.* Bouldu, Colorado: Westview Press.,1982.
- Cooper & smith, *The Antecedents of Self-esteem.* California: Consulting Psychologists Press, 1981.
- George, Janmes *Planning and Evaluation of Health Program* Inedword A. Suchman, Evaulation Reseach: Princile and practice in Public Services and Social Action Program. New York: Resell Sage Foundation., 1967.

- Good Carter V. *Dictionary of Education* New York: Mc Craw Hill Book, 1973.
- Henry, N *Public administration and public affairs*. Englewood Cliffs, WY: Prenlice Hill, 1980.
- Maslow, A.H. *Motivation and Personality* (2d ed.). New York: Harper & Row, 1970.
- Palito, C.M. *Interpersonal Communication*. Menlo Park, California: Cummings Publishing, 1977.
- Price, J.L. *Organizational Effectiveness: A Inventory Of Progposition*. Homewood Pichhard D. Irvin, 1968.
- Reddin, W.T. *Effectiveness managment by objective*. New York: Mc Graw Hill Book, 1971.
- Richard A.Johnson. *Statistics Principles and Methods*. New York: John Willey and Sons, 1996.
- Robbin, Stephen. *The Administration Process: Integrating Theory and Practice*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1976.
- Kalish, R.A. *The Psychology of Human Behavior*. (2d ed.). Wadsworth Publishing, 1970.
- Seashore and Yuhtman *Factorial Analysis of Organizational Performance*. Administrative Science Quarterly 12 Simaon, herbert.,1967.
- Shackleton, V. and C. Fletcher. *Individual Differences Theories and Applications*. New York: Methuen., 1984.
- Stagner, R. *Psychology of Personality*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill, 1974.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. *Motivation and Work Behavior*. (3d ed.). New York: McGraw-Hill Book , 1983.
- Suchman, E.A. *Evaluation research: Principle an practice in public service and social action prahrams*. New York: Russell Sage Foundation, 1967.
- Sekaran, U. *“Self-esteem and Sense of Competence as Moderator of the Job Satisfaction of Professionals in Dual Career Families” Journal of Occupational Behavior*, 1986.
- Weiss, R. *The Provision of Social Relationship in Doing unto Others by Rubin Z*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1974.

World Health Organization. *Health Program Evaluation*. Guiding Principles for its Application in the Managerial Process for National Health Development. Geneva: WHO., 1981.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 1. คุณบุญเรือง ต้นยา     | <p>ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ<br/>กระทรวงศึกษาธิการ จำกัด<br/>อดีตข้าราชการบำนาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการ<br/>สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม<br/>เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม</p> |
| 2. คุณชีวิน วีระวิภาค    | <p>หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายในระดับสำนักงาน<br/>สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ</p>   |
| 3. คุณเกตุชญา โตตาบ      | <p>หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน<br/>กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช<br/>กระทรวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p>   |
| 4. คุณนิตยา พิษิตเตชะกุล | <p>หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน<br/>สำนักงานปลัดกระทรวง<br/>กระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p>   |
| 5. คุณจริยา การิกาญจน์   | <p>หัวหน้าตรวจสอบภายใน<br/>กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม</p>   |

**ภาคผนวก ข**

แบบสอบถาม

**แบบสอบถามสำหรับการวิจัย**  
**เรื่อง**  
**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**  
**ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ**

---

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะของงานวิชาชีพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตนเอง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

---

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน

---

3. แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าโดยที่

1 หมายถึง ระดับความมีอิทธิพลน้อยที่สุด

2 หมายถึง ระดับความมีอิทธิพลน้อย

3 หมายถึง ระดับความมีอิทธิพลปานกลาง

4 หมายถึง ระดับความมีอิทธิพลมาก

5 หมายถึง ระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด

---



**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล**

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความในคำถามต่อไปนี้

## 1.1 เพศของท่าน

( ) ชาย ( ) หญิง

## 1.2 ท่านมีอายุ

( ) 20-30 ปี ( ) 31-40 ปี ( ) 41-50 ปี ( ) 51-60 ปี

## 1.3 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

## 1.4 อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

( ) 5,000-15,000 บาท ( ) 15,001-25,000 บาท ( ) 25,001-35,000 บาท  
( ) อื่น ๆ .....บาท

## 1.5 สถานภาพสมรสของท่าน

( ) โสด ( ) สมรส ( ) ม่าย หรือ หย่าร้าง

## 1.6 หน้าที่ปัจจุบัน

( ) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ( ) ผู้รับตรวจ(ผู้บริหารระดับกอง)

## 1.7 ระยะเวลาที่ท่านทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน

( ) 1-10 ปี ( ) 11-20 ปี ( ) 21-30 ปี ( ) อื่น ๆ

-----

## ตอนที่ 2 ด้านลักษณะของงานวิชาชีพ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความมีอิทธิพล					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
รายการ ด้านลักษณะของงานวิชาชีพ ต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างไร						(1)
1. ความมั่นคงของงานด้านการตรวจสอบภายใน	.....	.....	.....	.....	.....	
2. อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานด้านการตรวจสอบภายใน จะช่วยให้มีการดำรงชีวิตที่ดี	.....	.....	.....	.....	.....	(2)
3. ผลประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงานด้านการตรวจสอบภายใน เช่น การหยุด พักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ	.....	.....	.....	.....	.....	(3)
4. โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่งหรือระดับในอนาคตของงานด้านการตรวจสอบภายใน	.....	.....	.....	.....	.....	(4)
5. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงานด้านการตรวจสอบภายใน เช่น แสง เสียง เนื้อที่ในสำนักงาน และอื่น ๆ	.....	.....	.....	.....	.....	(5)
6. โอกาสที่จะทำงานร่วมกับคนที่พอใจในการทำงานด้านการตรวจสอบภายใน	.....	.....	.....	.....	.....	(6)
7. โอกาสที่ประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน	.....	.....	.....	.....	.....	(7)
8. โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน	.....	.....	.....	.....	.....	(8)















