

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ศึกษา

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทุน (Capital) อย่างหนึ่ง ที่มีความสำคัญที่สุดมนุษย์ ในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานส่วนใหญ่จะให้ความสนใจเฉพาะเรื่อง ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบในเรื่องความรู้สึกนึกคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความพึงพอใจ หรือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากนั้นมักจะถูกละเลย โดยพิจารณาผลงานจากผลผลิต (Output) อย่างเดียว การที่บุคลากรจะผลิตงานที่คุณภาพขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจ ซึ่งส่วนใหญ่มิได้รับการเอาใจใส่ให้ความสำคัญและหาทางพัฒนายกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์การให้สูงขึ้นอย่างจริงจัง ทั้ง ๆ ที่องค์ประกอบด้านขวัญกำลังใจนี้มีส่วนทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เพิ่มสูงขึ้น หรือเป็นการสร้างผลิตภาพเพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร

ประสิทธิ์ กลางการ และ วาสนา อ่อนผัน (2549, น.5) กล่าวว่า “ขวัญ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Moral” ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน “ขวัญ” หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่ไม่มีความดีตนนิยามกันว่าอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน สงวน ธีระกุล และ ดวงพร บุญครบ (2539, น.5) ได้ให้นิยามว่า “ขวัญ” เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่อุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การระดับขวัญของบุคลากร อาจทราบได้โดยการตรวจสอบที่ดัชนีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Moral Indicator) ซึ่งตามความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ดัชนีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตราการเข้า-ออกงาน (การลาออกหรือขอย้าย) การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของผลงานหรือผลผลิตจำนวนผลผลิตที่สูญเสียไปหรือไม่มีคุณภาพ อัตราการหยุดงานและขาดงานและการมาทำงานสาย (ความเฉื่อยชา)

เดวิส (Ralph C. Davis) ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นสภาพในการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ

สงวน ธีรกุล และ ดวงพร บุญครบ (2539, น.5) ได้กล่าวถึง ตัวอย่างด้านผล การศึกษาของ เอลตัน เมโย และคณะที่เมืองฮอนทอร์น ซึ่งเรียกว่า The Hawthorne Experiments ได้พบความจริงที่น่าสนใจว่า (1) คนมิใช่เศรษฐกิจสัตว์ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนอาจเป็นสิ่งที่ชีวิต ท่าทีและขวัญกำลังใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน (2) ปริมาณ ผลงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับ ความสามารถทางสังคมด้วย (3) บำเหน็จรางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นในการทำงาน และให้ ความสุขในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลทางเศรษฐกิจอย่างเดียว

โดยสรุป คนเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด และปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็ คือ กำลังใจการทำงาน ผลิตภาพและผลสำเร็จขององค์กร จึงมักขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจในตัว บุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

ในปี 2000 เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินธุรกิจไปอย่างมากทำให้มีความต้องการ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมมีการตรวจสอบและการควบคุมภายในที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เนื่องจากนโยบายเปิดการค้าเสรี ประเทศไทยมีการพัฒนาการควบคุมภายใน และการตรวจสอบ ภายในภาครัฐ และเอกชนทำให้ธุรกิจต้องเร่งปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของตน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือได้ความโปร่งใส นั่นก็คือ การปรับปรุงการควบคุมภายในองค์กร ซึ่งหน้าที่ พื้นฐานของผู้บริหารประกอบไปด้วย หน้าที่ในการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organization) การสั่งการ (Controlling) ซึ่งการควบคุมเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารทราบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่าง ๆ เป็นไปตามที่ตนสั่งการ และผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามเป้าหมายหรือไม่ ในความเป็นจริงธุรกิจ หรือองค์กรมีการขยายตัว มีปริมาณงาน และสาขา มากทำให้การปฏิบัติงานซับซ้อนมีภาวะไม่แน่นอน มีโอกาสเกิดความเสี่ยงสูง ผู้บริหารไม่สามารถ ที่จะติดตามควบคุมได้อย่างใกล้ชิด หากผู้ปฏิบัติงานประเมิณผลงานของตนเองอาจเกิดอคติ เข้าข้างหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือเกิดการรักษาสภาพประโยชน์ของบางหน่วยงานมากกว่า ผลประโยชน์ของส่วนรวม จึงจำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในทำหน้าที่สอบทาน ติดตามผลปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารโดยงานตรวจสอบภายในต้องการ ความเป็นกลาง เป็นอิสระ เพื่อที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอย่าง เที่ยงธรรม

ความสำคัญของการตรวจสอบภายในเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยเสนอรายงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มมูลค่าขององค์การ เพื่อให้องค์การมีการใช้จ่ายอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

งานตรวจสอบภายในภาครัฐ เริ่มมีมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2505 โดยระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ.2505 ได้กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการในหน่วยงาน 1 คน หรือหลายคน เป็นผู้ตรวจสอบภายใน รับผิดชอบในการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินรวมทั้งการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายของเจ้าของงบประมาณนั้น ๆ และตรวจสอบงานด้านอื่นตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายเป็นการภายใน และรายงานผลการตรวจสอบโดยตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการอย่างน้อยเดือนละครั้ง และต่อมาในปี พ.ศ.2516 ข้อกำหนดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในได้ถูกกำหนดไว้ในระเบียบ การรับจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งเงินของส่วนราชการ พ.ศ.2516 แทนโดยกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการซึ่งไม่ต่ำกว่าชั้นตรีอย่างน้อย 2 คน เป็นกรรมการตรวจสอบการเงินประจำเดือนทุกเดือน และได้มีการแก้ไขปรับปรุงปี พ.ศ.2520 โดยเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในจากเดิมที่กำหนดให้ทำงานในลักษณะของคณะกรรมการตรวจสอบการเงิน เป็นแต่งตั้งข้าราชการอย่างน้อย 1 คน เป็นผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการนั้น หรือของส่วนราชการในส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น

สำหรับการตรวจสอบภาครัฐการได้เกิดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2519 ให้ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่เทียบเท่า รวมถึงจังหวัดทุกจังหวัดมีตำแหน่ง อัตรากำลัง เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือจังหวัดโดยเฉพาะ โดยให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี และให้กระทรวงการคลังเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม

ต่อมา พ.ศ. 2531 - 2532 กระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นสมควรให้มีการส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการมีการตรวจสอบภายในที่เป็นระบบเพื่อสามารถเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานของส่วนราชการในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในในระเบียบ การรับจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งเงินของส่วนราชการ พ.ศ. 2520 ยังไม่ครอบคลุมถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริงของการตรวจสอบภายใน จึงได้ยกเลิกข้อกำหนดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในในระเบียบดังกล่าว และนำมากำหนดเป็นระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในที่

แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ พ.ศ.2542 มีผู้ตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญของระบบตรวจสอบของประเทศเพื่อให้เกิดความโปร่งใส (Transparency) การตรวจสอบได้ (Audit ability) เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อสาธารณชน (Public Accountability) เพื่อส่งเสริมการถ่วงดุลอำนาจระหว่างรัฐบาล รัฐสภา ประชาชน

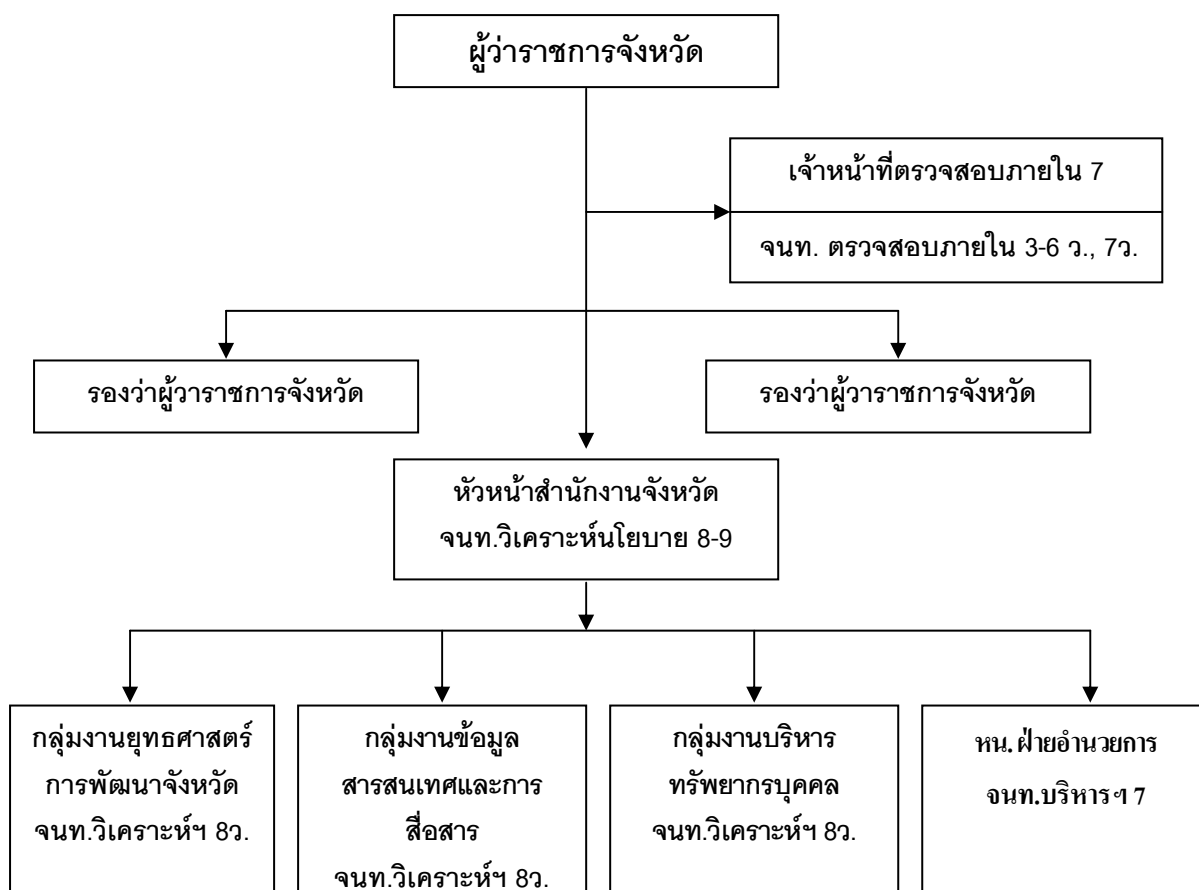
จากความสำคัญของการตรวจสอบภายใน จึงจำเป็นต้องได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในหลาย ๆ ด้าน เมื่อได้มาแล้วต้องพัฒนา และเก็บรักษาไว้ใช้งานเพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้งานตรวจสอบเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ฉะนั้น “ผู้ตรวจสอบ ภายใน” จึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่ใช้เป็นเครื่องมือที่ทำให้กลไกการ ตรวจสอบเป็นไปโดยโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ องค์การหน้าที่ของ “ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ” ตามที่กรมบัญชีกลางได้กำหนดมาตรฐานการ ตรวจสอบภายใน และจริยธรรมของ “ผู้ตรวจสอบภายใน” งานตรวจสอบภายในคืองานบริการที่จะ ให้หลักประกันที่ เที่ยงธรรม และค่าปรึกษาที่เปี่ยมไปด้วยคุณค่าแก่ส่วนราชการ ด้วยการประเมิน ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลภายใน ส่วนราชการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีปัญหาในการปฏิบัติงานย่อม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสาเหตุประการหนึ่งก็คือขาดขวัญกำลังใจ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยสถาบันดำรงราชานุภาพ ได้เคยศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีส่วนในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อปี พ.ศ.2539 และมีการศึกษาวิจัยเพื่อวัดระดับขวัญกำลังใจของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ 2549 แล้วก็ตาม แต่ไม่เคย กล่าวถึงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเลย เพราะ ตำแหน่งนี้เกิดมาจากกรมบัญชีกลางแล้วฝากไว้ที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้เกิด ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค หน้าที่พัฒนาฝึกอบรมเป็นของกรมบัญชีกลาง แต่ ในข้อเท็จจริงมักจะไม่ได้รับการสนใจจากกรมบัญชีกลาง และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แต่อย่างใด จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยตกต่ำ เท่าที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ดังกล่าว ขาดขวัญกำลังใจอันเนื่องจากปัญหาโครงสร้าง และอัตรากำลัง การบริหารงานบุคคล และ ระบบงาน

ปัญหาโครงสร้างและอัตรากำลังพบว่า โครงสร้างและอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในจังหวัดไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ในขณะที่โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานจังหวัดตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540 มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีลักษณะเป็น Staff ให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งรูปภาพข้างล่าง ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว โครงสร้างและอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น มีอัตรากำลังจังหวัดละ 2 คน แต่ต้องรับผิดชอบงานตรวจสอบของทุกส่วนราชการภายในจังหวัด เมื่อบุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในลาออกหรือโอนย้ายไปก็ไม่บรรจุ หรือหากคนมาทดแทนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่ว่างลงมาเพิ่มทำให้บางจังหวัดเหลืออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเพียงคนเดียว บางจังหวัดก็ไม่มีบุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเลย เช่น จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อหน่วยงาน

แผนภูมิที่ 1

รูปโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานตรวจสอบภายในจังหวัด



ที่มา : กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลนั้นมีสาเหตุ 3 ประการซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขาดขวัญกำลังใจ

(1) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ปัจจุบันหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในมีระดับสูงสุดอยู่ที่ระดับ 7 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นระดับ 7ว. ซึ่งในข้อเท็จจริงแล้วผู้บังคับบัญชาควรจะมีระดับที่สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยหนึ่งระดับ ตำแหน่งหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในจังหวัดมีระดับสูงสุดที่ระดับ 7 มานานกว่า 10 ปี และไม่สามารถโอนเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าได้ในขณะที่ตำแหน่งอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้พัฒนาเป็นระดับ 8ว. และสามารถก้าวหน้าไปในตำแหน่งผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไปได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในจังหวัด ทั้งในแง่ความพึงพอใจต่องาน แรงจูงใจของลักษณะงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน

(2) ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งระบบงาน และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

(3) ไม่ได้รับการพิจารณาให้โอนย้ายตำแหน่ง และความเป็นธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งสองปัจจัยมีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน

สำหรับปัญหา ระบบงานนั้นมีปัญหา 2 ประการ ซึ่งกระทบต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

(1) ไม่มีความชัดเจน และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางเดียวกันทุกจังหวัด ต่างคนต่างทำ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจต่องาน และความผูกพันต่อหน่วยงาน

(2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อระดับความพึงพอใจต่องาน ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน และแรงจูงใจในลักษณะงาน

ปัญหาดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

อายุราชการตำแหน่งหน้าที่การงาน (ระดับ ซี) สถานภาพการสมรส เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐาน

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพการสมรส เงินเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันจะมีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” และได้เลือกศึกษาตามแนวความคิดตามทฤษฎีของ ฟลิปโป และ ไวลส์ องค์ประกอบคือ 1) ลักษณะงาน 2) ความเป็นอิสระในการทำงาน 3) บรรยากาศในการทำงาน 4) ความผูกพันต่อหน่วยงาน 5) การแต่งตั้งโยกย้าย 6) ความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 7) สวัสดิการและค่าตอบแทน และผู้วิจัยได้เลือกศึกษาสถานภาพส่วนตัวเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการรับราชการ 5) ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยแยกเป็น 2 กลุ่ม ระดับหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน (ระดับ 7) และระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (ระดับ 3 - 6ว., 7ว.) 6) สถานภาพการสมรส 7) เงินเดือน 8) ประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ตรวจสอบภายใน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ จำกัดขอบเขตเฉพาะตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่สถานภาพส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาจำนวน 8 ตัวแปร คือ

1. เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และ เพศหญิง
2. อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ อายุ 22-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-60 ปี
3. ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
4. ระยะเวลาในการรับราชการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี ระยะเวลา 11-20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งหน้าที่การงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับหัวหน้าผู้ตรวจสอบ และระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ
6. สถานภาพการสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหย่าร้าง
7. เงินเดือน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ระหว่าง 10,000-15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป
8. ประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ตรวจสอบภายใน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป

คำจำกัดความเฉพาะ

1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในจังหวัด หมายถึง ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป ที่จบปริญญาตรีมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2542)

2. การตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน การบริหารงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ประเมินความเพียงพอ และประสิทธิภาพของการควบคุมภายในของส่วนราชการ รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะ

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยนี้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกใน ความรู้สึก อารมณ์และจิตใจ ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการทำงานนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 7 องค์ประกอบ ดังอธิบายรายละเอียด แต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

3.1 ลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงาน และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง

3.2 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง สามารถกำหนดแผนปฏิบัติการตรวจสอบภายในประจำปีโดยประเมินจากความเสี่ยงเลือกหน่วยงาน เลือกเรื่องที่จะทำการตรวจสอบในแต่ละปี และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นจากข้อสังเกตที่ตรวจพบ พร้อมเสนอข้อเสนอนั้นให้มีการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และกฎระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง และมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดในที่นี้หมายถึงผู้ว่าราชการจังหวัดในแต่ละจังหวัด ตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในประจำอยู่

3.3 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เครื่องไม้เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3.4 ความผูกพันต่อหน่วยงาน หมายถึง ความจงรักภักดี และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

3.5 การแต่งตั้งโยกย้าย และความดีความชอบ หมายถึง การบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และความดีความชอบ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

3.6 ความเจริญเติบโต และก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในชีวิตราชการในระดับที่สูงขึ้นไป หรือมีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

3.7 สวัสดิการ และค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจัดให้ เป็นผลประโยชน์ตอบแทนทั้งในรูปของตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินอันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น หรือสิ่งที่หน่วยงานจัดให้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่บุคลากรในหน่วยงานตามความจำเป็น

ประชากรเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวม 76 จังหวัด โดยแยกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระดับ 8ว. มีอัตรากำลัง 1 คน และหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในจังหวัดทั้ง 75 จังหวัด มีอัตรากำลังจังหวัดละ 1 คน รวม 76 คน ขณะนี้มีตัวบุคคลากรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในไม่ครบตามอัตรากำลัง
2. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ระดับ 3 -6ว.,7ว. รวม อัตรากำลังตามตำแหน่ง 80 อัตรากำลัง

วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจองค์การเดียว ด้วยแบบสอบถาม โดยวิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง และการออกแบบสำรวจ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ 1 คือ หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 65 คน จากอัตรากำลังตามกรอบตำแหน่ง 76 อัตรา เนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่ง เหตุผลที่เลือกกลุ่มหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน เพราะเป็นกลุ่มเป้าหมาย ที่วิจัยต้องการศึกษาถึง ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในฐานะผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 คือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 65 คน จากอัตรากำลังตามกรอบตำแหน่ง จำนวน 80 อัตรา เนื่องจากมีบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง เหตุผลที่เลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อต้องการเปรียบเทียบความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความรับผิดชอบในงานในหน้าที่น้อยกว่าผู้บริหาร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสำรวจขวัญกำลังใจ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนตัว คำถามวัดระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับ

ขวัญกำลังใจของสถาบันดำรงราชานุภาพ มาปรับใช้ตามหลักความต้องการของมาสเตอร์ และได้ทำการทดสอบแบบสอบถาม โดยให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ทดลองกรอกแบบ ซึ่งผู้ทดสอบได้ทักท้วงมาว่าการอธิบายระดับความพึงพอใจนั้นสามารถเข้าใจ และตอบคำถามได้เฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงานเพียงด้านเดียว จึงได้ทำการปรับแบบโดยตัดคำอธิบายความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจแต่ละระดับ เพราะให้ความหมายแล้วจะตอบคำถามได้เพียงด้านเดียวคือลักษณะงาน แต่ไม่สามารถสื่อความเข้าใจกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้ แต่ถ้าต้องอธิบายทุกด้านผู้กรอกแบบอาจสับสน และไม่อยากกรอกแบบสอบถามให้ จึงตัดคำอธิบายความหมายของระดับความพึงพอใจแล้วให้กรอกตามอิสระตามความเหมาะสมแล้วโดยจำแนกเป็น 7 ด้าน (1) ลักษณะงาน (2) ความเป็นอิสระในการทำงาน (3) บรรยากาศในการทำงาน (4) ความผูกพันต่อหน่วยงาน (5) การแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ (6) ความเจริญเติบโต และก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (7) สวัสดิการและค่าตอบแทน มีคำถามทั้งหมด 62 ข้อ โดยแยกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป แบบเลือกตอบ 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และระดับความพึงพอใจในด้านต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน จำนวน 46 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงงานและข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 8 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550 จำนวน 130 ชุด และได้รับแบบตอบแบบตอบกลับภายใน 28 กุมภาพันธ์ และได้ทำการสัมภาษณ์โดยการคัดเลือกคนที่เหมาะสมที่จะตอบจากหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบ 4 คน

ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เดือนกุมภาพันธ์ 2550 ครอบคลุมพื้นที่ 76 จังหวัด โดยการส่งทางไปรษณีย์และสอดซองปิดแสตมป์เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามตอบกลับทางไปรษณีย์การรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร คำสั่ง กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจมาลงรหัสและนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS คำนวณ และวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (%) ตามตัวแปรที่ศึกษา ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ แบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกณฑ์การวัดระดับขวัญกำลังใจจะพิจารณาจากค่าคะแนนของประชากรโดยทำการประเมินจากแบบสอบถาม ซึ่งมี 5 ระดับ (Likert's Scale) แล้วหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบข้อความเชิงพรรณนา

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับสูงมาก

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (สป.มท.) จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้ t-test ในการศึกษาตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน (ระดับซี จัดกลุ่มใหม่ เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติระดับ 3-6ว. 7ว. และกลุ่มหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน ระดับ 7 และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ในกลุ่มตัวแปรที่ศึกษามีมากกว่า 2 กลุ่ม คือตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบข้อความเชิงบรรยาย

คำนวณค่า มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามในปัจจัยแต่ละองค์ประกอบ แล้วแบ่งผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จะนำไปพิจารณาประกอบกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์

ข้อมูลจะดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์วัดระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่มีต่อตัวแปรทั้ง 7 ด้าน และวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยในทุกองค์ประกอบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้รับทราบสภาพขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตลอดจนข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการปรับปรุงระบบโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภารกิจและความรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารระดับสูงในจังหวัด อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นกลไกการตรวจสอบในด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารพัสดุ ในระดับจังหวัด รวมทั้งงานในด้านการบริการให้คำปรึกษา งานการให้บริการความเชื่อมั่นให้กับหน่วยรับตรวจซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาระบบงานให้ก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีความเจริญเติบโตในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไป

2. ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหาร และการทำงาน เพื่อให้มีการนำไปปฏิบัติ จะช่วยลดแนวโน้มจำนวน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่จะลาออก หรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นได้ส่วนหนึ่ง และยังช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตภาพที่ดีและเพิ่มมากขึ้น

แผนภูมิที่ 2

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

