

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ดังนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมาตรฐานทั่วไปกับคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1-15 จำนวน 1,330 คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเป็นไป ตามตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ด้วยระดับความเชื่อมั่น ที่ช่วงร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 โดยใช้สูตร จากการคำนวณปรากฏว่าต้องสำรวจ จำนวน 307 ตัวอย่าง ทางผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างไว้ 310 ตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง จะสุ่มข้อมูล จากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินภูมิภาค โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ
2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค โดยแยกเป็นด้านนโยบาย ด้าน

มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบ ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค และวิธีการสร้างเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. กำหนดประเด็น ขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และ ความสำคัญ ของการวิจัยและดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความ ถูกต้องสมบูรณ์หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาและตรวจสอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ มาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถามจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าดัชนีนี้ได้จะต้องมีความ สอดคล้องตั้งแต่ 0.5-1.0 แต่ถ้ามีบางข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 จะต้องปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา
6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ก่อน (try out) กับกลุ่มประชากรที่มี ลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของ เครื่องมือ (reliability) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974
7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ชุด ไปถึงผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่ง แบบสอบถามให้กับเพื่อนข้าราชการแต่ละภาคทางไปรษณีย์ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2551 เพื่อทำ การแจกจ่ายแก่กลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนโดยให้เพื่อนข้าราชการแต่ละภาครวบรวมแบบสอบถามส่งคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์จนครบจำนวนเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2551

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ระดับของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD)

สรุปผล

การศึกษาปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.3 อายุ 36-46 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.9 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.3 เป็นนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินระดับ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 63.9 มีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.3 ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.8

2. ระดับของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

2.1 ปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ด้านนโยบาย พบว่า ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงาน

ตรวจสอบในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลมาก 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานกำหนดนโยบายโดยผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานกำหนดนโยบายหรือแนวทาง การปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร และนโยบายหน่วยงานมีผลต่อบุคลากรในการ ปฏิบัติการตรวจสอบอย่างมีคุณภาพ

2.2 ปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลมาก 3 ลำดับ ดังนี้ ในการปฏิบัติงานยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรมและชอบธรรม มีจุดยืนวิชาชีพ รายงานผลการตรวจสอบเป็นที่น่าเชื่อถือและผู้ใช้รายงานสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ และมีความเชื่อมั่นว่าการตรวจสอบได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ที่กำหนดไว้

2.3 ปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ด้านความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบ พบว่าใน ภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลมาก 3 ลำดับ ดังนี้ ปฏิบัติงานตรวจสอบด้วยความระมัดระวังรอบคอบ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรงกับลักษณะงานตรวจสอบที่ได้รับมอบหมาย และสามารถ ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการตรวจสอบ

2.4 ปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมมีผล ต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ปัจจัยที่มีผลมาก 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานสามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ได้เกิด ประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่อง เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ และยานพาหนะ ในการปฏิบัติงาน และเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ หน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัย เหมาะสมต่อการใช้ในการตรวจสอบ

2.5 ปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่าในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพ งานตรวจสอบในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลมาก 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานสามารถนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ มติคณะกรรม การตรวจเงินแผ่นดิน มติคณะรัฐมนตรี คำสั่งต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบ เกิดความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบตรงกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ และหน่วยงาน มีระบบให้คำแนะนำการตรวจสอบเมื่อผู้ตรวจสอบพบปัญหาในการตรวจสอบและต้องการ ดัดสันใจ

2.6 ปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลมาก 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ และบรรยากาศทางกายภาพ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ

3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบ ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในด้านนโยบาย ที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีอายุ 20 – 35 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 47 – 60 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กลุ่มที่มีอายุ 36 – 46 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 47 – 60 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านนโยบาย และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถของ ผู้ตรวจสอบ ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่เป็นนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินระดับ 3 - 5 กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่เป็นนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินระดับ 8-9 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านนโยบาย และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบ ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6.1 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มที่มีเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กลุ่มที่มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มที่มีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท กับ กลุ่มที่มีเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กลุ่มที่มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท กับ กลุ่มที่มีเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.6.2 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในด้านนโยบาย ที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีเงินเดือน 20,001- 30,000 บาท แตกต่างกับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6.3 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในภาพรวม ที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000

บาท แตกต่างกับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านนโยบาย ด้านความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.7.1 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในด้านนโยบาย ที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 6 ปี กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-15 ปี กับข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.7.2 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 6 ปี และ 6-15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7.3 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในด้านความรู้ความสามารถที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ของผู้ตรวจสอบ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 6 ปี กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-15 ปี กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7.4 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ในด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-15 ปี กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7.5 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในด้านการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-15 ปี กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7.6 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 6 ปี แตกต่างกับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

3.7.7 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปในภาพรวม ที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 6 ปี กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-15 ปี กับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค กับคุณภาพงานตรวจสอบ อยู่ระดับปานกลางถึงระดับมาก ($r = 0.549 - 0.663$) ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r = 0.663$) ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($r = 0.611$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.601$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

1.1 ด้านนโยบาย พบว่า ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับมาก ซึ่งแสดงว่านโยบายเป็นสิ่งที่กำหนดคุณภาพของงานตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 86) ที่ได้กล่าวว่ นโยบายเป็นเจตนารมณ์ของฝ่ายจัดการระดับสูง ทั้งนี้เพราะนโยบายได้เสนอหลักการที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์การ เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดองค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน ฉะนั้นนโยบายจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบรรลุเป้าหมายและนโยบายต้องเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในกรณีที่มีความขัดแย้งการทำงานในฝ่ายจัดการระดับต้น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

1.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับมาก ซึ่งแสดงว่ามาตรฐานในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพของงานที่ตรวจมากเนื่องจากหากมีมาตรฐานในการปฏิบัติในระดับดีหรือสูง ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันพัฒนา นโยบาย และการจัดการ (2543, หน้า 29) กล่าวถึง ความสำคัญที่ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.2.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับ และที่มีได้เกี่ยวข้องกับ สิ่งที่สำคัญคือ เป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชามุ่งหวังจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่งานนั้นๆ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และในขณะเดียวกันก็เป็นเป้าหมายที่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นั้นจะต้องพยายามบรรลุให้ได้ตามที่กำหนดไว้ อันถือได้ว่าเป็นมาตรฐานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผล

1.2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามที่จะปฏิบัติ ให้ได้เพื่อแสดงถึงความ มีประสิทธิภาพของตนเป็นการง่ายที่จะไม่กำหนดมาตรฐาน และง่ายที่อาศัยการเปรียบเทียบงานที่กำลังปฏิบัติอยู่กับงานที่เคยปฏิบัติมาครั้งก่อนๆ แต่การกระทำดังกล่าวย่อมไม่เป็นการเพิ่มผลิตภาพ เพราะไม่มีมาตรฐานอย่างใดที่จะเตรียมการหรือกำหนดการปรับปรุงให้ดีขึ้น ในทำนองเดียวกันการประเมินผู้ปฏิบัติงานจะมีความหมายเพียงเล็กน้อยถ้าการประเมินไม่เกี่ยวเนื่องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

1.2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถตรวจสอบ และคงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งถ้าขาดไปก็จะเป็นการยากที่จะควบคุมให้ได้ นอกจากนี้การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนว่าจะต้องปฏิบัติงานให้มีลักษณะอย่างไร

1.3 ด้านความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบ พบว่าในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ ทำให้งานที่ดำเนินการอยู่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้ มีหลักการสำคัญ 4 ประการ

1.3.1 ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์การจัดการความรู้ที่มีพลังต้องทำโดยคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกัน (แต่มีจุดรวมพลัง คือ มีเป้าหมายอยู่ที่งานด้วยกัน) ถ้ากลุ่มที่ดำเนินการจัดการความรู้ประกอบด้วย คนที่คิดเหมือนๆ กัน การจัดการความรู้ จะไม่มีพลังในการจัดการความรู้ ความแตกต่างหลากหลาย (heterogeneity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือน (homogeneity)

1.3.2 ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิภาพที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

- 1) การตอบสนองความต้องการ (responsiveness) ซึ่งอาจเป็นความต้องการของลูกค้าความต้องการของสังคม หรือความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์กร
- 2) นวัตกรรม (innovation) ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ก็ได้
- 3) ชีตความสามารถ (competency) ของข้าราชการ และขององค์กร
- 4) ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการทำงาน

1.3.3 ทดลอง และเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการจัดการความรู้ เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งหมายความว่า ต้องคิดแบบ "หลุดโลก" จึงต้องมีวิธีดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงในโลก หรือในสังคมโดยการทดลองทำเพียงน้อยๆ ซึ่งถ้าล้มเหลวจะเกิดผลเสียหายไม่มากนัก หรือถ้าได้ผลไม่ดีก็ยกเลิกความคิดนั้น แต่ถ้าได้ผลดีจึงขยายการทดลองเป็นทำมากขึ้น จนในที่สุดขยายเป็นวิธีทำงานแบบใหม่ นั่นเอง

1.3.4 นำเข้าความรู้จากภายนอก อย่างเหมาะสมโดยต้องถือว่าความรู้จากภายนอก ยังเป็นความรู้ที่ยัง "ดิบ" อยู่ ต้องทำให้ "สุก" ให้พร้อมใช้ในบริบท โดยการเติมความรู้เชิงบริบทลงไป

1.4 ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับปานกลาง แสดงว่าเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานซึ่งเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อองค์กร หากองค์กรนั้นได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณภาพ และมีความเพียงพอมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีประโยชน์ ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยสร้างทางเลือกในการแข่งขัน ช่วยสนับสนุน การตัดสินใจ และช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย, (2549, หน้า 29) ได้กล่าว ถึงประโยชน์ของ

เทคโนโลยีที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรซึ่งประโยชน์ของเทคโนโลยีมี ดังนี้

1.4.1 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็ว กรณีที่องค์กรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้การสื่อสารและการติดต่อประสานงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น การประมวลผล การจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการกระจายข้อมูลสามารถกระทำได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเวลา ช่วยลดขั้นตอน ทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ

1.4.2 ช่วยสร้างทางเลือกในการแข่งขัน สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อ การแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ลูกค้า

1.4.3 ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ เทคโนโลยีสามารถให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ของผู้บริหาร

1.4.4 ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต เทคโนโลยีช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรมีความสะดวกและรวดเร็วตัวอย่าง เช่น ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการส่งเอกสารออนไลน์ (workflow) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องเดินไปส่งเอกสารตามหน่วยงานต่าง ๆ ถือได้ว่าได้ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ กับมนุษย์

1.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่าในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับมาก แสดงว่ากระบวนการติดต่อสื่อสารจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคไปยังอีกบุคคลหนึ่งโดยมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการสื่อสารผ่านสื่อหรือช่องทางที่เหมาะสม อาจจะเป็น การพูด การเขียน การแสดง การจัดกิจกรรม ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์ทำให้เกิดการรับรู้ข้อมูลเหล่านั้นร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับตามต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับอชฌพร อังกินันท์ (2547, หน้า 229) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสื่อสารว่า มีความสำคัญในการช่วยสนับสนุนต่อความพยายาม ในการถ่ายทอดความคิด ซึ่งได้รับการยอมรับโดยนักประพันธ์มาหลายปีแล้ว บานาด (Banard) มองการติดต่อสื่อสารว่าเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกันในองค์กร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่พื้นฐานของการติดต่อสื่อสารเนื่องจากกิจกรรม ของกลุ่ม คือการปฏิบัติงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสาร

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคบรรยายภาคในการทำงาน เช่น ทีมงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน มลภาวะที่ได้รับจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า94) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานคือ การให้ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นบรรยากาศของการทำงานรวมถึงเรื่องอากาศ ความร้อน แสงสว่าง กลิ่น เสียง ความสั่นสะเทือน

สิ่งต่างๆ เหล่านี้ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบล่วงหน้า และสามารถหาผู้ที่มีความเหมาะสมมาทำงาน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ

2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับทฤษฎี สลับแสง (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยในด้านการศึกษา ประสบการณ์การมีส่วนร่วมในการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนาและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาจังหวัดของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัดไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาจังหวัด ส่วนปัจจัยด้านสภาพตำแหน่งและแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัดมีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับทฤษฎี สลับแสง (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยในด้านการศึกษา ประสบการณ์การมีส่วนร่วมในการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนาและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาจังหวัดของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัดไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาจังหวัด ส่วนปัจจัยด้านอายุของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัดมีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับจตุรงค์ สิทธิบุญมา (2542, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีปัญหาในการ

ดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับครรชิต สลับแสง (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่นผลการศึกษาพบว่าปัจจัยในด้านการศึกษา การวางแผนพัฒนาจังหวัดของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัดไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาจังหวัด

2.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามระดับตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับครรชิต สลับแสง (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่นผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัดมีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

2.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับจตุรงค์ สิทธิบุญมา (2542, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีปัญหาในการดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับจตุรงค์ สิทธิบุญมา (2542, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกันมีปัญหาใน

การดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยมาตรฐานทั่วไปที่มีผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยด้านนโยบายพบว่าหน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงนโยบายตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนน้อยที่สุด ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ควรมีการปรับปรุงนโยบายตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะความเปลี่ยนแปลง

1.2 จากผลการวิจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่าหน่วยงานมีมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบครบถ้วนทุกลักษณะงานน้อยที่สุด ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ควรจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบให้ครบถ้วนทุกลักษณะงานเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.3 จากผลการวิจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบ พบว่า หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพียงพอกับความต้องการของข้าราชการน้อยที่สุด ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับข้าราชการให้มีความเพียงพอกับความต้องการของข้าราชการให้ครบทุกลักษณะงาน

1.4 จากผลการวิจัยด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์และยานพาหนะเพียงพอกับงานและผู้ใช้น้อยที่สุด ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์และยานพาหนะให้เพียงพอกับงานและผู้ใช้

1.5 จากผลการวิจัยด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า เครื่องมือสื่อสารมีความทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีน้อยที่สุด ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ควรจัดให้มีเครื่องมือสื่อสารที่มีความทันสมัยเพียงพอกับการปฏิบัติงาน

1.6 จากผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าหน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีมีน้อยที่สุด ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสามัคคีเช่นจัดกิจกรรมร่วมกัน ส่งเสริม สัมมนาข้าราชการในแต่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคหรือสำนักงานตรวจเงินภูมิภาคอื่นๆ ด้วยเพื่อให้ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ในการตรวจสอบและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณภาพงานตรวจสอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

2.3 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี