



คุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ
ของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย

Personal and Organizational Characteristics Affecting the Needs of
Professional Development of Internal Auditors in the Thai Government
Agencies

พวงพยอม เสนาวารี อรรถพงศ์ พีระเชื้อ* และ สัตยา ตันจันทรพงศ์

ภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เลขที่ 239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

Puangpayorm Senawaree, Attapong Peeracheir* and Sathaya Thanjunpong

Department of Accounting, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University

239 Huay Kaew Road, Suthep, Muang, Chiang Mai 50200

Email : attapong.p@cmu.ac.th*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย โดยศึกษาผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 313 คน และเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน อีกปัจจัยได้แก่ คุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร ภาวะเปียบข้อบังคับ และผลตอบแทน เพื่อนำไปวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า อายุมีผลในเชิงลบกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ ขณะที่ระดับการศึกษามีผลในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ รวมทั้งภาวะเปียบข้อบังคับและผลตอบแทนมีผลในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ แต่เมื่อแบ่งตามความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ พบว่า อายุมีผลในเชิงลบ แต่ผลตอบแทนมีผลในเชิงบวกกับการศึกษาต่อ รวมทั้งระดับการศึกษาและการสนับสนุนของผู้บริหารมีผลในเชิงบวกกับการฝึกอบรม/สัมมนา และภาวะเปียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการศึกษาด้วยตนเอง

คำสำคัญ : คุณลักษณะของบุคลากร คุณลักษณะขององค์กร ผู้ตรวจสอบภายใน ความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ
องค์กรภาครัฐของไทย



Abstract

The objective of this study was to investigate personal and organizational characteristics that may affect the needs of professional development of internal auditors in the Thai government agencies. This study used internal auditors of government agencies in Thailand as a sample. The sample was selected by sample random sampling of 313 internal auditors and the instrument was questionnaires. The factors affect the professional development needs consist of personal characteristics, such as age, education, position and working experience. The organizational characteristics, which consist of executive support, rules and regulations and return, also affect the professional development needs. Data analysis is utilized by multiple regression analysis. The results indicate that age has a negative effect on the professional development needs of internal auditors, while education have a positive effect on the professional development needs of internal auditors. Moreover, rules and regulations and return have a positive effect on professional development needs of internal auditors. When we divide sample according to the need of professional development of internal auditors, the results indicate that age has a negative effect but return has a positive effect on the higher education. Moreover, education and executive supports have a positive effect on training/ seminar. Rules and regulations also have positive a positive effect on self-study.

Keywords : Personnel Characteristics, Organizational Characteristics, Internal Auditors, Professional Development Needs, Thai Government Agencies

บทนำ

การตรวจสอบภายในเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอันเป็นมาตรฐานสากล ซึ่งกำหนดโดยสถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditors : IIA) โดยมีหน้าที่ในการกำกับดูแลวิชาชีพตรวจสอบภายในในระหว่างประเทศ กำหนดกรอบงาน มาตรฐาน ประมวลจริยบรรณแห่งวิชาชีพตรวจสอบภายใน รวมทั้งการจัดทดสอบผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาต (Certified Internal Auditor; CIA) ในองค์การภาครัฐงานตรวจสอบภายในเป็นการประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่าและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น อีกทั้งเป็นการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลของส่วนราชการ เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งมีกรมบัญชีกลางทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทางการพัฒนางานตรวจสอบภายใน โดยมุ่งเน้นความเข้มแข็งด้านการตรวจสอบภายใน



ของส่วนราชการ เพื่อให้การตรวจสอบภายในเป็นการป้องกันหรือลดโอกาสการทุจริตประพฤติมิชอบของส่วนราชการ อันจะก่อให้เกิดความเชื่อถือและยอมรับจากสาธารณชนถึงคุณภาพในการบริหารงาน (สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ, 2559, 59)

กรมบัญชีกลาง จึงได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารจะใช้การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือในการติดตามและการประเมินการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน (กรมบัญชีกลาง, 2560) รวมทั้งมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการดังกล่าว ได้กำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องกระทำด้วยความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ เพราะผู้ตรวจสอบภายใน จะเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานของส่วนราชการนอกจากนั้นยังกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในของภาครัฐ ต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ตรวจสอบภายในควรแสวงหาความรู้ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาความรู้โดยการฝึกอบรมส่วนใหญ่ กลับพบว่าผู้ที่ต้องเข้าร่วมอบรมหรือผู้เรียนไม่เห็นความจำเป็น หรือการอบรมไม่ตอบโจทย์ผู้เรียน เพราะขาดการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2557, 11)

ปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากร อันประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพที่แตกต่างกัน เพราะผู้ตรวจสอบภายในแต่ละคนมีผลต่อประสิทธิผลของกิจกรรมการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน (เพ็ญธิดา พงษ์ธานี, 2557, 114) ซึ่งถ้าผู้ตรวจสอบภายในมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความเสี่ยงโดยรวม มีทักษะและความรู้ก็สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญต่อการควบคุมภายในองค์กร การจัดการความเสี่ยงและการกำกับดูแล ก็จะส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าขององค์กรได้เช่นกัน (สุวิภา รักประสูติ, 2558, 37-51)

นอกจากนั้นคุณลักษณะขององค์กร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการนำไปสู่ความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ ถ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีกฎระเบียบข้อบังคับ (ปรัชญา ชัยธรรมสกุล, 2557) การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีผลต่อการทำงานด้านบัญชี (พิมพ์พร อังสกุลวงศ์, 2553) โดยผลงานวิจัยในอดีตศึกษากลุ่มผู้ทำบัญชีและผู้สอบบัญชี แต่ครั้งนี้ศึกษากลุ่มผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างจากในอดีต อีกทั้งเป็นองค์กรภาครัฐ อันอาจเป็นไปได้ว่าผลการศึกษามีความแตกต่างจากในอดีตดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับสำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากรในการพัฒนาด้านวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย



2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย

การทบทวนวรรณกรรม

คุณลักษณะของบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ระดับรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ สัญชาติ เป็นปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่งานวิจัยส่วนใหญ่นำมาใช้ในการศึกษา โดยมีเหตุผลว่า อายุ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เพราะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ เพศ มีความสัมพันธ์ต่อบุคลิกลักษณะ จิตใจและอารมณ์ของบุคคล สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ อันได้แก่ อาชีพ รายได้ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นตัวกำหนดเลือกเปิดรับสื่อที่ผู้รับสารสามารถเข้าถึงได้ ระดับการศึกษา ความรู้เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ของบุคคลที่มีต่อเรื่องต่างๆ อาชีพ และศาสนา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเชื่อ ค่านิยม และการดำเนินวิถีชีวิตของบุคคล (กิตติมาสุรสนธิ, 2548)

ขณะที่องค์กรเป็นการรวมตัวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ซึ่งกระทำเพียงคนเดียวจะทำให้การดำเนินการไม่บรรลุผลได้สำเร็จ และในการจัดองค์กรเป็นการนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะมาปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยการใช้ทฤษฎี “POSDCORB” ของGulick and Urwick (Mulder, 2018) ประกอบไปด้วย หน้าที่ 7 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร 4) การอำนวยความสะดวก 5) การประสานงาน 6) การรายงาน 7) การงบประมาณ ซึ่งการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการและได้ผลมากที่สุด คือ การพัฒนาคน เพราะคนสามารถช่วยพัฒนาสิ่งอื่นๆ ทั้งกระบวนการทำงานและนวัตกรรม ดังนั้นสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยจะต้องเกิดความคุ้มค่าตรงตามภารกิจของรัฐ และความต้องการของผู้รับการพัฒนา (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2557, 110) ในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถทำได้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาซึ่งช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีกฎระเบียบข้อบังคับ และการได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมจากองค์กร จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นคุณลักษณะขององค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ

งานวิจัยในอดีตที่ศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ ได้แก่ สุมินทร เบ้าธรรม (2555, 12-13) ศึกษาปัจจัยอายุและระดับการศึกษา



เพ็ญธิดา พงษ์ธานี (2557, 114) และ ศุภวิทย์ แก้วปานันท์(2558) ศึกษาปัจจัยอายุ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

สุมินทร เบ้าธรรม (2555, 12-13) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย พบว่า การพัฒนา ความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี เมื่อมีการพัฒนา ความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพมากส่งผลทำให้ผู้สอบบัญชีประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น และความพึงพอใจ ในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ เมื่อมีการเพิ่มตัวแปรควบคุม เพศและอายุ ยังคง พบว่า ความพึงพอใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี

เพ็ญธิดา พงษ์ธานี (2557, 114) ศึกษาผลของความรู้ ทักษะ คุณค่า จรรยาบรรณ และทัศนคติใน วิชาชีพที่มีต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร พบว่า ทักษะค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร โดยความรู้ ทางการบัญชีมีความสัมพันธ์สูงสุด ส่วนผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีคุณสมบัติต่างกันจะมีสมรรถนะในวิชาชีพที่ แตกต่างกันได้ สะท้อนให้เห็นว่าเพศ อายุ และประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีผลต่อการพัฒนา สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ศุภวิทย์ แก้วปานันท์(2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพกับ ความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า ประสบการณ์ในการตรวจสอบและรับรอง บัญชีไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายได้ของผู้สอบบัญชีภาษีอากร แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรควบคุม เพศ อายุ และระดับ การศึกษา พบว่า เพศและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ขณะที่อายุมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีอายุมากมีการสั่งสมประสบการณ์ การนึกคิด การ ตัดสินใจ ย่อมมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้สอบบัญชีที่มีอายุน้อย

นอกจากนี้งานวิจัยในอดีตที่ศึกษาคุณลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของ พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร ซึ่งพบว่า ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่ดีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร อีกทั้งงานวิจัยในอดีตที่ศึกษา คุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ ได้แก่ ไพฑูรย์ อินุทัย และประ จิต หาวีตร (2553, 58) ศึกษาปัจจัยตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และ ปรัชญา ชัยธรรมสกุล(2557) ศึกษาปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ การสนับสนุนของผู้บริหาร ซึ่งมีผลการศึกษาดังนี้

ไพฑูรย์ อินุทัย และประจิต หาวีตร (2553, 58) ศึกษาการให้ความสำคัญแก่ใบอนุญาตวิชาชีพด้าน การตรวจสอบภายในต่อการปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าการให้ ความสำคัญแก่ใบประกอบวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายในต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก และผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในยังขาดทักษะ ประสบการณ์ในงานตรวจสอบภายในทำให้การปฏิบัติงาน

ตรวจสอบภายในยังขาดประสิทธิภาพและขาดการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ รวมทั้งยังไม่สามารถทำให้ผู้บริหารและหน่วยงานอื่นขององค์กรเห็นถึงความสำคัญของงานตรวจสอบภายในที่จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงธุรกิจให้องค์กร มีการพิจารณาถึงการให้ความสำคัญต่อใบอนุญาตวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายในขององค์กร จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับใบอนุญาตวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายใน

ปรัชญา ชัยธรรมสกุล (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจหน่วยงานในกองทัพบก พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษาคูณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทยยังไม่มีผู้ศึกษามาก่อน ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาในเรื่องดังกล่าว โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ จำนวน 10,690 คน (สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ, 2559) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ ซึ่งสุ่มมาจากประชากรด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973, 727-728) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมอยู่ที่ 400 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยเป็นตัวแปรเทียม (1,0) ดังตารางที่ 1 ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร กฎระเบียบข้อบังคับและผลตอบแทน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา และการศึกษาดูงาน โดยส่วนที่สองและส่วนที่สาม จะใช้การประมาณค่า (Rating Scale) 5 ลำดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งตรวจสอบแนะนำความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ต่อจากนั้นคณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม วัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเกินกว่า 0.7 (Hair, et al., 2010, 90) แสดงถึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล การส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ทั้งหมด 1,100 ชุด โดยรอบที่ 1 ส่งไปจำนวน 600 ชุด ได้รับกลับคืนมา 227 ชุด แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 ชุด และรอบที่ 2 ส่งไปจำนวน 500 ชุด ได้รับกลับคืนมา 105 ชุด ซึ่งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งกลับมีจำนวน 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 28 ของแบบสอบถามทั้งหมด ต่อจากนั้นจึงทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะคำนวณค่าความถี่ ร้อยละของคุณลักษณะของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของคุณลักษณะขององค์กรและความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ อีกทั้งทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ



เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณลักษณะองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย และระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย โดยคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงมาก คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, 121)

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย โดยคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความต้องการมาก คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, 121)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการและมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ

คุณลักษณะของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม		ตัวแปร เทียม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อายุ (AGE)	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี	0	181	57.80
	มากกว่า 40 ปี	1	132	42.20
ระดับการศึกษา (EDU)	ระดับปริญญาตรี	0	215	68.70
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	1	98	31.30
ตำแหน่งงาน (POS)	ข้าราชการ	1	258	82.40
	พนักงานราชการ	0	55	17.60
ประสบการณ์ในการทำงาน (EXP)	ต่ำกว่า 6 ปี	1	116	37.10
	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	0	197	62.90



ตารางที่ 2 ค่าสถิติพรรณนาของคุณลักษณะองค์กรของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพ

คุณลักษณะองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
การสนับสนุนของผู้บริหาร (EXS)			
1. ผู้บริหารมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง	3.76	0.86	มาก
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.87	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.84	0.95	มาก
4. ผู้บริหารมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อให้บุคลากรเรียนรู้งานในหลายๆ ด้าน	3.59	0.76	มาก
5. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ต้องมีทักษะและความชำนาญ	4.00	0.78	มาก
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยรวม	3.85	0.71	มาก
กฎระเบียบข้อบังคับ (RAL)			
1. นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ	3.84	0.79	มาก
2. การประเมินผลการปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน	3.98	0.78	มาก
3. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.88	0.80	มาก
4. ระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	3.66	0.93	มาก
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.69	มาก
ผลตอบแทน(RET)			
1. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.65	0.83	มาก
2. การเข้าร่วมพัฒนาตนเองอยู่เสมอทำให้มีผลตอบแทนต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น	3.53	0.87	มาก
3. การยอมรับนับถือจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานทำให้ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.69	มาก
ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.70	มาก

จากตารางที่ 2 การคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณลักษณะองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ พบว่า คุณลักษณะองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 3.84 และ 3.66 ตามลำดับ โดยมีระดับความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 3 ค่าสถิติพรรณนาของความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน

ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน (PDI)	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
ภาพรวมความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน (PDI)	3.74	0.57	มาก
การศึกษาต่อ (PDI_G)			
1. ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าวุฒิการศึกษาเดิมโดยใช้ทุนส่วนตัว	3.12	1.06	ปานกลาง
2. ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าวุฒิการศึกษาเดิมโดยได้รับทุนสนับสนุน	3.67	1.06	มาก
3. ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลา	3.31	1.08	ปานกลาง
4. ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศแบบใช้เวลาราชการบางส่วน	3.18	1.03	ปานกลาง
5. ต้องการให้สนับสนุนในการศึกษาต่อต่างประเทศ	3.12	1.17	ปานกลาง
6. ต้องการศึกษาต่อในระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพสายงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.87	มาก
ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.76	ปานกลาง
การฝึกอบรม/สัมมนา (PDI_T)			
1. ต้องการให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องและมีการให้คำปรึกษาต่อ	4.15	0.71	มาก
2. ต้องการอบรมเพื่อที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.90	0.80	มาก
3. ต้องการอบรมในหลักสูตรในช่วงระยะเวลาสั้นๆ	4.09	0.66	มาก
4. ต้องการฝึกอบรมให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	4.16	0.71	มาก
5. ต้องการให้สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละครั้งตรงกับความต้องการและสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.33	0.63	มาก
6. ต้องการอบรม/สัมมนาที่นอกเหนือจากหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง	3.96	0.76	มาก
7. ต้องการให้มีการประชุมปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้กับการทำงาน	4.10	0.73	มาก
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา มีค่าเฉลี่ยรวม	4.10	0.55	มาก
การศึกษาด้วยตนเอง (PDI_S)			
1. ต้องการให้มีการสนับสนุนทุนวิจัยและพัฒนา	3.51	0.96	มาก
2. ต้องการเข้าร่วมประชุมนำเสนอผลงานวิชาการ	3.51	0.96	มาก
3. ต้องการจัดทำเอกสารทางวิชาการ เช่น บทความ คู่มือปฏิบัติงาน	3.44	0.92	ปานกลาง
4. ต้องการจัดรูปแบบการเขียนผลงานที่ชัดเจน	3.76	0.77	มาก
5. ต้องการวางระบบเครือข่ายข้อมูลทางวิชาการได้ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน	3.88	0.84	มาก
ด้านการศึกษาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.77	มาก

จากตารางที่ 3 การคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐพบว่าผู้ตรวจสอบภายในมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย



เท่ากับ 3.74 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลับพบว่าการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการศึกษาต่อในระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพสายงานที่ปฏิบัติ สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และอยู่ในระดับมาก ขณะที่การฝึกอบรม/สัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 และ 3.66 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการศึกษาด้วยตนเองในเรื่องต้องการจัดทำเอกสารทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ

ตัวแปร (N=313)	PDI		PDI_G		PDI_T		PDI_S	
	b	ค่าสถิติ t	b	ค่าสถิติ t	b	ค่าสถิติ t	b	ค่าสถิติ t
Constant	2.412	12.499***	1.998	7.662***	2.685	14.733***	2.526	9.143***
AGE	-0.157	-2.335**	-0.323	-3.559***	-0.014	-0.225	-0.157	-1.631
EDU	0.148	2.215**	0.089	0.988	0.201	3.185***	0.144	1.509
POS	0.070	0.859	0.079	0.721	0.056	0.731	0.078	0.668
EXP	0.065	0.943	0.085	0.913	0.027	0.409	0.095	0.960
EXS	0.056	0.863	-0.003	-0.039	0.197	3.245***	-0.072	-0.783
RAL	0.157	2.246**	0.125	1.326	0.100	1.514	0.275	2.746***
RET	0.123	2.170**	0.255	3.344***	0.043	0.806	0.075	0.925
F	9.739		8.577		11.352		4.241	
p-Value	0.000		0.000		0.000		0.000	
R ²	0.183		0.164		0.207		0.089	
Adjust R ²	0.164		0.145		0.188		0.068	

หมายเหตุ: b = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย *, ** และ *** นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.10 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ AGE: อายุ, EDU: ระดับการศึกษา, POS: ตำแหน่งงาน, EXP: ประสบการณ์ในการทำงาน, EXS: การสนับสนุนของผู้บริหาร, RAL: ภาวะเปรียบข้อบังคับ, RET: ผลตอบแทน

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ จำนวน 313 คน พบว่าในภาพรวมการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของอายุ มีค่าเท่ากับ -0.157 และมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า อายุมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ แสดงถึงผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพลดลง แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของระดับการศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.148 และมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์



ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ แสดงถึงผู้ตรวจสอบภายในที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้น รวมทั้งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของกฎระเบียบข้อบังคับมีค่าเท่ากับ 0.157 และมีนัยสำคัญทางสถิติหมายความว่ากฎระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพแสดงว่าการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับมีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นอีกทั้งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของผลตอบแทนมีค่าเท่ากับ 0.123 และมีนัยสำคัญทางสถิติหมายความว่าผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพแสดงว่าการได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นด้วย

นอกจากนั้นเมื่อแบ่งความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ ออกเป็น 3 ด้าน คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพในแต่ละด้าน พบว่า จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของอายุ และผลตอบแทน มีค่าเท่ากับ -0.323 และ 0.255 และมีนัยสำคัญทางสถิติหมายความว่า อายุมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ ขณะที่ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพในการศึกษาต่อ รวมทั้งการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของระดับการศึกษา และการสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ 0.201 และ 0.197 และมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ระดับการศึกษา และการสนับสนุนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพในการฝึกอบรม/สัมมนา อีกทั้งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของกฎระเบียบข้อบังคับ มีค่าเท่ากับ 0.275 และมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า กฎระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพในการศึกษาด้วยตนเอง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยโดยภาพรวมสรุปได้ว่า ทางด้านคุณลักษณะของบุคลากร อายุมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ แสดงถึงผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญธิดา พงษ์ธานี (2557, 114) ที่พบว่า อายุมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร เนื่องจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีอายุมาก ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะจะช้ากว่าผู้ที่มีอายุน้อย รวมทั้งระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ แสดงว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับ รัตนา บุญชัย (2553, 49) แต่ผลการศึกษากลับไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุมินทร เบ้าธรรม (2555, 12-13) และศุภวิชญ์ แก้วพานันท์ (2558) ที่พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีและผู้สอบบัญชีภาษีอากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นองค์กรของรัฐบาลและส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชาและมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด จึงทำให้ผลการศึกษามีความแตกต่างจากกลุ่มองค์กรธุรกิจ



การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรในภาพรวม พบว่าภาวะเปรียบเทียบข้อบังคับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ แสดงว่า การกำหนดภาวะเปรียบเทียบข้อบังคับ มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของไพฑูรย์ อินุทัย และประจิต หาวัตร (2553, 58) และปรัชญา ชัยธรรมสกุล(2557) โดยพบว่า งานตรวจสอบภายในจะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร โดยต้องพิจารณาถึงการให้ความสำคัญต่อบริบทวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายในองค์กร ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในควรเป็นผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาต เพราะจะทำให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนั้นผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ แสดงว่า การได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จะมีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในเห็นว่าการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่องทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จึงต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553, 49)พบว่า ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร โดยองค์กรที่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

เมื่อแบ่งความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในในองค์กรภาครัฐ ออกเป็น 3 ด้าน คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา และการศึกษด้วยตนเอง พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ ขณะที่ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพด้านการศึกษาต่อ นอกจากนี้ระดับการศึกษาและการสนับสนุนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพด้านการฝึกอบรม/สัมมนา อีกทั้งภาวะเปรียบเทียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพด้านการศึกษาด้วยตนเอง

สรุป

การศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทย จำนวน 313 คน โดยภาพรวมสรุปได้ว่าทางด้านคุณลักษณะของบุคลากร อายุมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ รวมทั้งทางด้านคุณลักษณะขององค์กร พบว่าภาวะเปรียบเทียบข้อบังคับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์กับสำนักกำกับและพัฒนการตรวจสอบภาครัฐ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากรในการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพและระดับการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ ดังนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาเลือกบุคลากรที่มีช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป เข้ารับการพัฒนาด้านวิชาชีพ เนื่องจากช่วงอายุและระดับการศึกษาดังกล่าว มีความพร้อมและมีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอซึ่งจะทำให้องค์กรมีการพัฒนายิ่งขึ้นส่วนกฎระเบียบข้อบังคับ และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดกฎระเบียบที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและยังช่วยผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีอื่น เช่น ผู้สอบบัญชี ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรธุรกิจ เป็นต้น และอาจเพิ่มตัวแปรอิสระอื่นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยของ อรรถพงศ์ พิระเชื้อ และคณะ (2562) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานตรวจสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาครัฐในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 7 ได้มีข้อเสนอแนะให้ใช้ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เงินเดือน ภาระหนี้สิน สถานะของการสมรส จำนวนบุคคลในความดูแล หรือปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรู้สึกพึงพอใจที่มีส่วนร่วมในการให้ประโยชน์แก่สาธารณชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2560). *มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ*. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2562, จาก กรมบัญชีกลาง เว็บไซต์: <https://www.cgd.go.th/cs/Satellite?Blobcol=urldata&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1438169209567&ssbinary=true>
- กิตติมา สุรสนธิ. (2548). *ความรู้ทางการสื่อสาร (Introduction to Communication)*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปรัชญา ชัชธรรมสกุล. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจหน่วยงานกองทัพบก. ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.



- พิมพ์พร อังสกุลวงศ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร. ปรินญาบัญญัติมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญธิดา พงษ์ธานี. (2557). ผลของความรู้ ทักษะ จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพที่มีต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร. วารสารสุทธิปริทัศน์, 87(28), 95-121.
- ไพฑูรย์ อินุทัย และประจิต หาวีตร. (2553). การให้ความสำคัญแก่ใบอนุญาตวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายใน (CIA) ต่อการปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารวิชาชีพบัญชี, 6(16), 51-61.
- รัตนา บุญชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของพนักงานบัญชีสหกรณ์ในจังหวัดอุทัยธานี. ปรินญาบัญญัติมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศุภวิชญ์ แก้วพานันท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพกับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. ปรินญาบัญญัติมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักกำกับและพัฒนการตรวจสอบภาครัฐ. (2559). ผลงานกรมบัญชีกลางด้านการตรวจสอบภายใน. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2559, จาก กรมบัญชีกลาง เว็บไซต์: <https://www.cgd.go.th/cs/Satellite?blobcol=urldata/>
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2557). พัฒนาคณะพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฐานบัณฑิต.
- สุกัญญา รักประสูติ. (2558). บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อการจัดการความเสี่ยงองค์กร: ปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์. วารสารสุทธิปริทัศน์, 29(92), 37-51.
- สุมินทร เป้าธรรม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 32(1), 1-17.
- อรรถพงศ์ พิระเชื้อ อมลยา โกไศยกานนท์ และรชรินทร์ จักรฤทธิพงศ์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานตรวจสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาครัฐในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 7. วารสารการจัดการ, 8(1), 43-56.
- Hair, F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Mulder, P. (2018). *POSDCORB theory*. Retrieved June 20, 2018, from ToolsHeroWebsite: <https://www.toolshero.com/management/posdcorb-theory/>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.