

ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

Motivational Factors and Workplace Environment Factors that Affect the Performance of an Internal Audit Agency within the Perspective of the Army Inspector in the Royal Thai Army

ญาณิศา สมักรการ¹ เบญจพร โมกขเวส²

Yanisa Samakkarn, Benjaporn Mokkhawesa

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนายทหารการเงินสังกัดกองทัพบก เขตพื้นที่กองทัพบกที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน, ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ, ลักษณะของงานที่ทำ, ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน, นโยบายองค์กรและการบริหาร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ; สภาพแวดล้อม; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Received: 2022-06-20 Revised: 2022-07-24 Accepted: 2022-08-01

¹ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม Accountancy Faculty, Sripatum University. Corresponding Author e-mail: eve_yanisa@hotmail.com

² คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม Accountancy Faculty, Sripatum University

Abstract

This research aims to study the factors of Motivational factors and Workplace environment factors that affect the performance of an Internal Audit Agency within the perspective of the Royal Thai Army. This research is quantitative research. The independent variables studied were 1) work motivation factor and 2) work environment factor. The dependent variable is the performance of the internal audit function. The samples used in the study were financial officers affiliated with the Royal Thai Army. 3rd Army Area. Data were collected from the sample group using 200 questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics. Correlation coefficient analysis and multiple regression analysis in hypothesis testing. The results showed that Motivation factors include recognition for the work, responsibility for the work performed, the nature of the work performed, the progress of work, organizational and management policies. and compensation and benefits positively affect the performance of internal audit operations In terms of reporting on audit results and follow-up Promotion of good corporate governance Risk assessment and warning signaling and in the field of knowledge and advice and work environment factors, including participation in work relationship with colleagues and support from supervisors positively affect the performance of the internal audit unit The perspective of the inspector in the Army statistically significant at the 0.05 and 0.01 level.

Keywords: Motivation; Environments; Working Performance

บทนำ (Introduction)

ในสถานการณ์ปัจจุบันส่งผลให้การดำเนินของหน่วยงานรัฐ มีโอกาสเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง เนื่องจากแต่ละองค์กรต้องเผชิญผลกระทบที่แตกต่างกันออกไป ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจทำให้การดำเนินงานต้องเจอกับความไม่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจกลายเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรได้รับผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้ การตรวจสอบภายในมีความสำคัญอย่างมาก เพราะสามารถเป็นเครื่องมือด้านการบริหาร และส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ช่วยให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้บริการด้านความเชื่อมั่นจากการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าของกระบวนการปฏิบัติงาน บริการด้านการให้คำปรึกษา และนำเสนอรายงาน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมการเพิ่มมูลค่าและความสำเร็จแก่หน่วยงาน (กรมบัญชีกลาง, 2546)

ในปัจจุบันหน่วยงานของรัฐ ได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายใน โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในทุกส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ที่วางไว้ และเพื่อลดข้อตรวจพบจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนของ กองทัพบก มีการจัดตั้งสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบกขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้รายงานผลการตรวจสอบ และการให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ประเมินผลข้อเสนอแนะคำปรึกษาตามแนวทาง มาตรฐานการตรวจสอบภายในที่กำหนด แม้บทบาทและหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในในปัจจุบันได้ มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลา มุมมองของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน จะถูกมองว่าเป็นการ จับผิด หรือเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ซึ่งล้วนแต่เป็นไปในทางที่ไม่อยากให้มีการ ตรวจสอบ (เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาถ, 2542)

นอกจากนี้แรงจูงใจก็มีผลต่อคุณภาพของการทำงาน ซึ่งคุณภาพของงานจะมีมากน้อย เพียงใด ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน ฉะนั้น แล้วองค์กรต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรคนนั้นทำงานอย่างเต็มที่และมี ประสิทธิภาพ อีกส่วนหนึ่งคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้หน่วยงาน ตรวจสอบภายในสามารถทำงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากลักษณะการดำเนินงาน ในแต่ละหน่วยงาน มีความหลากหลายแตกต่างกัน ทำให้จำเป็นต้องปฏิบัติงานตรวจสอบ เพื่อให้ แน่ใจว่างานตรวจสอบภายในครอบคลุมถึงกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร (เพลินพิศ วิบูลย์กุล, 2558)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติด้านการตรวจสอบภายใน จึงมีความสนใจต้องการศึกษาปัจจัย ด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก โดยผลการศึกษาวินิจฉัยนี้จะช่วยให้องค์กรทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลไป ยังประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง พัฒนาความรู้ความเข้าใจและเพิ่มประสิทธิภาพงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในเพื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และแผนงานการตรวจสอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายใน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ เพิ่มศักยภาพ อันนำไปสู่การความ เข้มแข็งและการเติบโตให้หน่วยงานและองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ หน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน

2 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ประชากรใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นายทหารการเงินในสังกัดกองทัพบก เขตกองทัพบกภาคที่ 3 จำนวนทั้งหมด 400 ราย ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 200 ราย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาคำนวณค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยของปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 77 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 78 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศต่ำกว่าสัญญาบัตร จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการรับตรวจจำนวน 10 ครั้งขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการได้รับการยอมรับในผลงาน	4.45	0.52	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ	4.45	0.46	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.46	0.49	มาก

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.42	0.51	มาก
ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร	4.42	0.51	มาก
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	4.11	0.66	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.31	0.53	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.47	0.53	มาก
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.43	0.55	มาก
ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	4.51	0.51	มากที่สุด
ด้านการรายงานผลและการติดตามผล	4.51	0.54	มากที่สุด
ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	4.48	0.52	มาก
ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย	4.46	0.57	มาก
ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา	4.51	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในผลงาน มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ด้านการรายงานผลและการติดตามผล มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย มีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	A1	A2	A3	A4	A5	A6	B1	B2	B3	C1	C2	C3	C4	C5
A1	1													
A2	.770**	1												
A3	.772**	.768**	1											
A4	.695**	.662**	.749**	1										
A5	.764**	.730**	.754**	.784**	1									
A6	.396**	.452**	.437**	.536**	.511**	1								
B1	.598**	.586**	.639**	.702**	.760**	.690**	1							
B2	.693**	.687**	.662**	.639**	.704**	.597**	.683**	1						
B3	.655**	.667**	.665**	.706**	.736**	.562**	.725**	.797**	1					
C1	.713**	.713**	.726**	.716**	.731**	.501**	.733**	.742**	.736**	1				
C2	.694**	.679**	.693**	.687**	.718**	.556**	.722**	.804**	.818**	.836**	1			
C3	.781**	.735**	.733**	.727**	.763**	.550**	.715**	.800**	.775**	.823**	.866**	1		
C4	.727**	.735**	.724**	.632**	.707**	.498**	.632**	.709**	.680**	.781**	.781**	.841**	1	
C5	.752**	.758**	.754**	.729**	.729**	.513**	.681**	.721**	.704**	.784**	.800**	.841**	.821**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

A1=การได้รับการยอมรับในผลงาน, A2=ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ, A3=ลักษณะของงานที่ทำ, A4=ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน, A5=นโยบายองค์กรและการบริหาร, A6=ค่าตอบแทนและผลประโยชน์, B1=การมีส่วนร่วมในการทำงาน, B2=ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, B3=การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, C1=ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน, C2=การรายงานผลและการติดตามผล, C3=ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี, C4=ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย, C5=ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกคู่ ในภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่ส่วนใหญ่มีค่าไม่เกิน 0.80 ($r \leq 0.80$) ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระมีระดับความสัมพันธ์ไม่สูงมากนัก ทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และเพื่อให้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 โดยจะพิจารณาค่า Tolerance และค่า VIF ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัว โดยค่า Tolerance ต่ำสุดเท่ากับ 0.22 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.10 ส่วน VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 4.55 ซึ่งไม่เกิน 10 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าตัวแปรต้นทั้ง 9 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง และมีความเหมาะสมที่จะนำไปทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ได้ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับด้านการรายงานผลและการติดตามผล และด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี, ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์ในระดับมากกับด้านการรายงานผลและการติดตามผล, ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับด้านการรายงานผลและการติดตามผล และด้าน

การส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี, ด้านการรายงานผลและการติดตามผลมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา, ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาเตือนภัย และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา, ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาเตือนภัย มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการทดสอบได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ ในการ ทำงาน	การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ ภายใน		การรายงาน ผล และการ ติดตามผล		การส่งเสริม การกำกับดูแล กิจการที่ดี		การประเมิน ความเสี่ยงและ ให้สัญญา เตือนภัย		การให้ความรู้ คำแนะนำและ คำปรึกษา		VIF
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	
การได้รับการ ยอมรับใน ผลงาน	.157	.047*	.193	.018*	.337	.000**	.232	.004**	.218	.003**	3.62
ความ รับผิดชอบต่อ งานที่ทำ	.184	.015*	.124	.112	.141	.036*	.249	.001**	.254	.000**	3.33
ลักษณะของ งานที่ทำ	.160	.048*	.132	.112	.075	.298	.212	.010**	.164	.028*	3.71
ความเจริญ ก้าวหน้าใน การทำงาน	.187	.014*	.116	.139	.128	.060	-.054	.479	.187	.008**	3.42
นโยบาย องค์กรและ การบริหาร	.156	.057	.182	.032*	.157	.032*	.154	.063	.047	.532	4.55
ค่าตอบแทน และ ผลประโยชน์	.105	.040*	.210	.000**	.171	.000**	.152	.004**	.116	.015*	2.16

จากตารางที่ 3 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 2.16 – 4.55 ($VIF < 10$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน เมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในผลงาน มีค่า Sig. = 0.047 มีค่า Beta = 0.157 ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.015 มีค่า Beta = 0.184 ลักษณะของงานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.048 มีค่า Beta = 0.160 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.014 มีค่า Beta = 0.187 และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่า Sig. = 0.040 มีค่า Beta = 0.105 ในขณะที่ นโยบายองค์กรและการบริหาร มีค่า Sig. = 0.057 แสดงว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผล และการติดตามผล ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในผลงาน มีค่า Sig. = 0.018 มีค่า Beta = 0.193 นโยบายองค์กรและการบริหาร มีค่า Sig. = 0.032 มีค่า Beta = 0.182 และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.210 ในขณะที่ ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.112 ลักษณะของงานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.112 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.139 แสดงว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผล และการติดตามผล มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในผลงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.337 ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.036 มีค่า Beta = 0.141 นโยบายองค์กรและการบริหาร มีค่า Sig. = 0.032 มีค่า Beta = 0.157 และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.210 ในขณะที่ ลักษณะของงานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.298 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.060 แสดงว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในผลงาน มีค่า Sig. = 0.004 มีค่า Beta = 0.232 ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.001 มีค่า Beta = 0.249 ลักษณะของงานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.010 มีค่า Beta = 0.212 และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่า Sig. = 0.040 มีค่า Beta = 0.152 ในขณะที่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.479 และนโยบายองค์กรและการบริหาร มีค่า Sig. = 0.063 แสดงว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในผลงาน มีค่า Sig. = 0.003 มีค่า Beta = 0.218 ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.254 ลักษณะของงานที่ทำ มีค่า Sig. = 0.028 มีค่า Beta = 0.164 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.008 มีค่า Beta = 0.187 และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่า Sig. = 0.015 มีค่า Beta = 0.116 ในขณะที่ นโยบายองค์กรและการบริหาร มีค่า Sig. = 0.532 แสดงว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ ภายใน		การรายงาน ผล และการ ติดตามผล		การส่งเสริม การกำกับดูแล กิจการที่ดี		การประเมิน ความเสี่ยงและ ให้สัญญาณ เตือนภัย		การให้ความรู้ คำแนะนำและ คำปรึกษา		VIF
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	
การมีส่วนร่วม ในการทำงาน	.347	.000**	.192	.000**	.227	.000**	.205	.005**	.280	.000**	3.68
ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	.326	.000**	.362	.000**	.433	.000**	.400	.000**	.357	.000**	3.62
ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	.225	.003**	.390	.000**	.265	.000**	.213	.015*	.216	.009**	3.68

จากตารางที่ 4 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 3.62 – 3.68 ($VIF < 10$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน เมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.347 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.326 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.003 มีค่า Beta = 0.225

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผล และการติดตามผล ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.192 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.362 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.390

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.227 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.433 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.265

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.005 มีค่า Beta = 0.205 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.400 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.015 มีค่า Beta = 0.213

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.280 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.000 มีค่า Beta = 0.357 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. = 0.009 มีค่า Beta = 0.216

อภิปรายผล (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก ผู้วิจัยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน นโยบายองค์กรและการบริหาร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานผลและการติดตามผล และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ นโยบายองค์กรและการบริหาร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิง

บวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษาของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยพบว่า มีปัจจัย 10 ประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การรับรู้ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน การกำกับดูแล นโยบายบริษัท เงินเดือน และความสัมพันธ์ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีปัจจัย 9 ประการที่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสำเร็จ การรับรู้ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน การกำกับดูแล นโยบายบริษัท เงินเดือน และความสัมพันธ์ แต่ลักษณะงานไม่ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน (Hau Van Phama and Hanh Thi Hai Nguyen, 2020) ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในจะมีแผนการปฏิบัติงาน มีระยะเวลาที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ มีขอบเขตของงาน รวมทั้งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบกับผู้รับการตรวจสอบภายในจะได้รับการฝึกอบรมเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งในการทำงาน มีการแบ่งเป็นทีมงาน แต่ละทีมจะจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ เพื่อช่วยเสริมให้ทีมงานประสบผลสำเร็จ (กำไลมาศ กฤษเพชร, 2562) ซึ่งพบว่าระดับการรับรู้ของผู้รับการตรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ และด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน (อรรธน์ เรืองจำรัส, 2555, กิตติยา จิตต์อาจหาญ, 2560, อรพรรณ แสงศิระเวทย์, 2559) และนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน (ประภาพร มาชัยภูมิ, 2561) โดยที่ทัศนคติของผู้รับตรวจ ด้านความรู้ ความสามารถในการลักษณะงานตรวจสอบภายใน ด้านวิธีการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลและการติดตามผลการตรวจสอบและด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน (รมิตา อินใส, 2562) ตลอดจนกระบวนการตรวจสอบภายใน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (พรธิดา สีคำ, 2560)

ยกเว้นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายองค์กรและการบริหาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานผลและการติดตามผล และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ ความเข้าใจและการยอมรับของผู้รับตรวจ และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานตรวจสอบภายในกับหน่วยงานอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน (รมิตา อินใส, 2561, Adhista Cahya Mustika, 2015, อรพรรณ แสงศิระเวทย์, 2559) และพบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ สามารถทำนายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 76.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วรวรรณ สีจันทา , 2562) และพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มรกต จันทรกระพ้อ, 2561)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในให้เป็นไปอย่างความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก หรือเพิ่มเติมแปร เพื่อให้มีความสมบูรณ์ และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก ได้ครอบคลุมทุกกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 6(3), 175-183.
- กิตติยา จิตต์อาจหาญ. (2560). ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน. *บัญชีมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนคร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มรกต จันทรกระพ้อ. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 8(2), 219-230.
- รมิตา อินใส. (2562). ทักษะของผู้รับตรวจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. 1(2), 20-34.
- วรนาถ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ประสิทธิ์ภัณฑ์ แอนด์พรินติ้ง.
- วรวรรณ สีจันทา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย. *บัญชีมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์. (2529). วามเครียดหรือสนุกกับงาน. *พยาบาลสาร*. 5(13), 48-55.
- อรพรรณ แสงศิระเวทย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน. *วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.