

อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
EFFECTS OF AUDITORS OF THE FUTURE SKILLS ON WORK
SUCCESS OF THE AUDITORS IN STATE AUDIT OFFICE
OF THE KINGDOM OF THAILAND

ฤทัย อะโน
RUETHAI ANO

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

EFFECTS OF AUDITORS OF THE FUTURE SKILLS ON WORK
SUCCESS OF THE AUDITORS IN STATE AUDIT OFFICE
OF THE KINGDOM OF THAILAND

RUETHAI ANO

INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF
ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงิน
แผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

EFFECTS OF AUDITORS OF THE FUTURE
SKILLS ON WORK SUCCESS OF THE AUDITORS
IN STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF
THAILAND

นักศึกษา

ฤทัย อะโน รหัสประจำตัว 63502805

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผศ.ดร.จिरพงษ์ จันทร์งาม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ สาระพัด)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จिरพงษ์ จันทร์งาม)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
คำสำคัญ	ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต / ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน / การสอบบัญชี / สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
นักศึกษา	ฤทัย อะโน รหัสประจำตัว 63502805
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทรงาม
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 344 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านทักษะการสื่อสาร นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลา และด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

จากการทดสอบ พบว่า 1) ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ 3) ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และด้านทักษะการสื่อสาร ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา และ 4) ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และด้านทักษะการสื่อสาร ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากการสนับสนุนและความอนุเคราะห์ของหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สิ้นจรรย์ศักดิ์ คณบดีคณะบัญชี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สารพัด ประธานกรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทรงาม อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา และคำแนะนำข้อมูลความรู้ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบัญชีทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าของผลงานต่าง ๆ ตำรา และเอกสารวิชาการทุกฉบับที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดแนวคิดที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และระยะเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนักศึกษาในหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนให้กำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อ่านงานค้นคว้าอิสระนี้ทุกท่านที่ให้ความสนใจ และหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจทุกท่าน

ฤทัย อะโน
สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญรูปภาพ.....	VII
บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
นิยามศัพท์.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	30
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย 42
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 42
	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย..... 43
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 43
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 45
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 46
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 48
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 48
	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป..... 49
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต 51
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 57
	ผลการตรวจสอบข้อมูล 61
	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 61
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 67
	สรุปผลการวิจัย 67
	อภิปรายผลการวิจัย 69
	ข้อจำกัดของการวิจัย..... 74
	ข้อเสนอแนะ 75
	บรรณานุกรม..... 76
	ภาคผนวก..... 90
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของ เครื่องมือวิจัย 83
	ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย..... 87
	ภาคผนวก ค สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ..... 94
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ..... 100
	ประวัติผู้วิจัย..... 111

สารบัญญัตินี้

ตารางที่	หน้า
1 ตัวอย่างการนำการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบ.....	21
2 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	49
3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตโดยรวม.....	51
4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	52
5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ ข้อมูลเป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	53
6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการสื่อสาร เป็น รายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน.....	54
7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านภาวะความเป็นผู้นำ เป็น รายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน.....	55
8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านความฉลาด ทางอารมณ์ เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	56
9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	57
10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย เป็น รายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน.....	57
11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความ เชื่อถือได้ เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	58
12 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	59
13 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของ ผู้เกี่ยวข้อง เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน.....	60
14 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	61
15 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	62
16 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน	63
17 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	64
18 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ด้าน ความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน	65
19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66

สารบัญรูปภาพ

รูปที่		หน้า
1	กรอบแนวคิด.....	2
2	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	14
3	ตัวแบบพื้นฐานของการสื่อสาร SMCR MODEL.....	32
4	แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล	33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกต้องเจอกับการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ซึ่งการแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้เริ่มขึ้นในปลายเดือนมกราคม 2563 ในประเทศจีนและแพร่ระบาดไปยังหลายพื้นที่หลายประเทศทั่วโลก ส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของโลก สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาพรวมเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยอย่างรุนแรง มีผลต่อการปฏิบัติตัวในชีวิตประจำวันของมนุษย์ หรือ “New Normal” ราชบัณฑิตยสภา ได้บัญญัติคำนี้ไว้ว่า นิวนอร์มัล ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2564) ซึ่งหมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย โดยการปรับเปลี่ยนความปกติใหม่ ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อชีวิตมนุษย์ พฤติกรรม รายได้ อาชีพ หรือแม้กระทั่งความต้องการบริโภค อุปโภคในชีวิตประจำวัน สถานการณ์โควิด-19 ได้เป็นตัวเร่ง Megatrend ที่สำคัญ โดยเฉพาะเรื่อง Digital transformation ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านยุค Analogue เป็นยุค Digital ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงด้วยเทคโนโลยี หรือ Disruptive Technology ซึ่งส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนในสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันและสภาพแวดล้อมการทำงาน รูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ถูกปรับเปลี่ยนให้สามารถทำได้บนโลกออนไลน์มากขึ้น การเชื่อมโยงข้อมูลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงของเทคโนโลยีและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven) ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันโลกสมัยใหม่ รวมถึงองค์กรตรวจเงินแผ่นดินทั่วโลกจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวทันโลกตรวจสอบสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีล้ำสมัยและการเข้าถึงข้อมูลขนาดใหญ่ที่เปิดกว้างมากขึ้น ในการประชุมสมัชชาองค์กรการตรวจสอบสูงสุดระหว่างประเทศ (INCOSAI) ครั้งที่ 23 ประเทศสมาชิกได้ร่วมกันเห็นชอบในปฏิญญามอสโก (Moscow Declaration) ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบอย่างเป็นอิสระเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของประเทศที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals หรือ SDGs) การตอบสนองต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบทบาทขององค์กรตรวจเงินแผ่นดินในการสร้างผลกระทบให้เกิดความรับผิดชอบและโปร่งใสต่อการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ตรวจสอบให้เป็นผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต (Auditors of the Future) ให้มีทักษะที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ทั้งด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงทักษะทางสังคม ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ภาวะความเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ (สำนักงาน

การตรวจเงินแผ่นดิน, 2563) โดยการตรวจเงินแผ่นดินไทยของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งมี นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบภายใต้ภารกิจหลัก จึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนา ทักษะให้เป็นผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ศักยภาพ และทักษะของผู้ตรวจสอบนับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (The Success in Work Practice) เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผลงานมีความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามมาตรฐานและมีความเชื่อถือได้ มีการจัดหาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด รวมถึงผลการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ประกอบด้วย ด้าน การบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลา และด้านความพึงพอใจของ ผู้เกี่ยวข้อง (จันทนา สาขากร และคณะ, 2551)

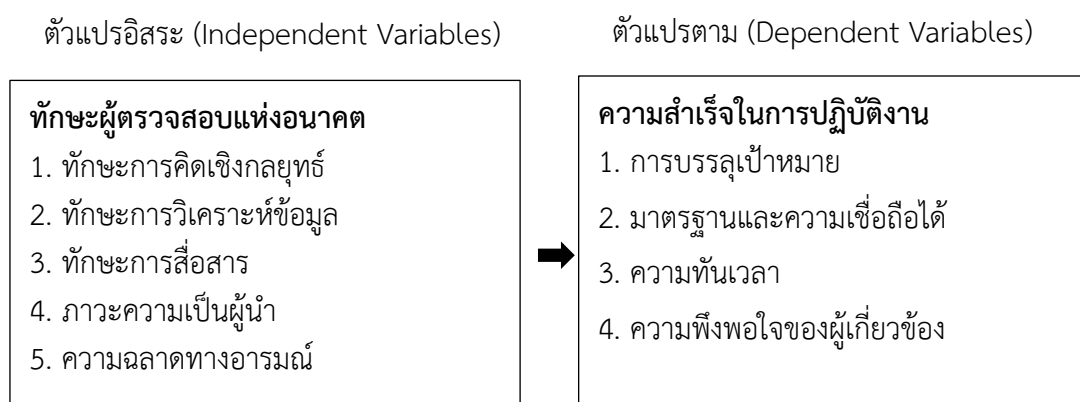
ดังนั้น นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้จึงต้องมี ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา อิทธิพลของทักษะผู้ ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน ผลจาก การวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการตรวจสอบเพื่อเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานข้อที่ 4 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยกำหนดตัวแปรสำหรับการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ประกอบด้วย ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการสื่อสาร ภาวะความเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลา และด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 2,441 คน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, ณ 20 มกราคม 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 344 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5%

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

เพื่อชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน หากนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินสามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการสื่อสาร ภาวะความเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในโลกยุคดิจิทัลนำไปสู่การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประโยชน์ด้านการนำไปปฏิบัติ

1. ทราบถึงทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตรวจสอบของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน
2. ประโยชน์ต่อบุคคล นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินที่มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการสื่อสาร ภาวะความเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ จะสามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากขึ้น และโอกาสในความก้าวหน้ามากขึ้น
3. ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ประโยชน์ด้านอื่น ๆ เพื่อนำผลจากการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการทำวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่แปลกใหม่และหลากหลายต่อไป

นิยามศัพท์

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต (Auditors of the future skills) หมายถึง ความสามารถของผู้ตรวจสอบสมัยใหม่ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีล้ำสมัยและนวัตกรรมต่างๆ ทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทักษะการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล การประยุกต์ใช้นวัตกรรมทันสมัยในการตรวจสอบ รวมทั้งทักษะทางสังคม ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ภาวะความเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อปรับตัวและพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในโลกยุคดิจิทัล

ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking skills) หมายถึง ความสามารถของผู้ตรวจสอบในการหาทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์ที่อาจเป็นอุปสรรคและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ได้อย่างมีเหตุผล ประเมินสถานการณ์ และคาดการณ์ถึงความเสี่ยงและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อประกอบการคิดและวางแผนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถวางแผนสำรองเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง จัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ตรวจสอบได้เป็นอย่างดี

ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data analytics skills) หมายถึง ความสามารถของผู้ตรวจสอบในการจัดการฐานข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วมาแปลความหมาย และการนำข้อมูลมาใช้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบให้ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง ความสามารถของผู้ตรวจสอบในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถรับสารที่ถูกต้องมาประมวลผลอย่างเป็นระบบและตั้งคำถามที่ดี เพื่อให้เกิดการคิดต่อยอดและหาคำตอบอย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถถ่ายทอดข้อมูลที่สลับซับซ้อนให้ดูน่าสนใจและเข้าใจง่าย

ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้ตรวจสอบในการกล้าคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีความรับผิดชอบและบริหารงานในทีมได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถของผู้ตรวจสอบในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (The Success in Work Practice) หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผลงานมีความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามมาตรฐานและมีความเชื่อถือได้ มีการจัดหาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

การบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามแผนหรือนโยบายที่กำหนดไว้

มาตรฐาน และความเชื่อถือได้ (Standardized and Reliable) หมายถึง การปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน และมีความเชื่อถือได้

ความทันเวลา (Timely) หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จคล่องตามระยะเวลาหรือมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ มีการบริหารจัดการด้านเวลาที่ดี ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาการปฏิบัติงาน ผลงานทันต่อความต้องการของผู้ใช้ผลงาน

ความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ผู้ร่วมปฏิบัติงาน หน่วยรับตรวจ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น การปฏิบัติงานให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งภาครัฐและเอกชน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยได้ค้นคว้า รวบรวม และประมวลผลงานด้านวิชาการ ประกอบด้วยบทความเอกสารวิชาการ ตำราต่าง ๆ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมงานที่ศึกษา เสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์
3. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร
5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ
6. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
7. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
8. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทย

การตรวจเงินแผ่นดินของไทยมีบทบาทและความสำคัญมาตั้งแต่ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จนถึงปัจจุบัน ในสมัยนั้นพระมหากษัตริย์ทรงริเริ่มและพัฒนา การตรวจสอบให้เข้ากับยุคสมัยเรื่อยมาลำดับได้ดังนี้ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2564)

ปฐมบท

การตรวจเงินแผ่นดินของไทยเริ่มต้นขึ้นเป็นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา "พระราชบัญญัติสำหรับกรม พระคลังมหาสมบัติแล้วด้วยกรมต่าง ๆ ซึ่งจะเบิกเงินส่งเงิน จุลศักราช 1237" ขึ้นในวันที่ 14 เมษายน พ.ศ. 2418 อันถือเป็นต้นกำเนิดของการตรวจเงินแผ่นดินในประเทศไทย ดังปรากฏในหมวด มาตรการที่ 8 ว่าด้วยออฟฟิศหลวงในพระบรมมหาราชวังที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า "อดีตออฟฟิศ" โดย ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาเทวะวงศ์วโรปการ เป็นเจ้า พนักงานผู้ตรวจใหญ่หรืออดีตเอเยนอราล (Auditor General) คนแรก ต่อมาในปี พ.ศ. 2420 ได้ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมทบอดีตออฟฟิศ เข้ากับกรมราชเลขาการโดยยังคงเรียกว่า "ออฟฟิศหลวง" จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2423 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกเลิกอดีตออฟฟิศ การตรวจเงินแผ่นดินได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2433 เมื่อมีการตรา

“พระราชบัญญัติธรรมนูญ หน้าที่ราชการกระทรวงพระคลัง มหาสมบัติ ร.ศ. 109” ซึ่งมีการบัญญัติให้ตั้งกรมตรวจขึ้นในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ และพระราชบัญญัติกรมตรวจ 16 มาตรา ร.ศ. 109 ซึ่งบัญญัติให้ยกเลิกพระราชบัญญัติพระคลังมหาสมบัติ หมวดมาตราที่ 8 ว่าด้วยออฟฟิศหลวงในพระบรมมหาราชวังที่ภาษาอังกฤษเรียกว่าอดิตออฟฟิศ โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระยาพิพิธโกศัยสุวรรย์เป็นอธิบดีกรมตรวจคนแรก ต่อมาในปี พ.ศ. 2441 ได้มีการรวมกรมตรวจเข้ากับกรมสารบาญชี และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้มีสเตอร์ ซีริเวตตคาแนค รับราชการในตำแหน่งอธิบดีพิเศษ กรมตรวจแลสารบาญชี กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ซึ่งต่อมาได้ถูกเรียกรวมเป็นอธิบดีกรมตรวจแลสารบาญชี

การตรวจเงินแผ่นดินในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศตั้งกรมตรวจเงินแผ่นดินขึ้นในสังกัดกระทรวงพระคลังมหาสมบัติอีกกรมหนึ่ง เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2458 เนื่องจากทรงเห็นว่า การเก็บเงินผลประโยชน์รายได้เงินแผ่นดิน และเงินที่เบิกจ่ายใช้ในราชการแผ่นดิน มีจำนวนเงินทั้งรายได้และรายจ่ายมากขึ้น สมควรที่จะเพิ่มการตรวจตราการรับจ่ายและรักษาเงินให้รัดกุมยิ่งขึ้น โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายอีมิลิโอ ฟลอริโอ (Mr. Emilio Florio) หรือนายอี. ฟลอริโอ เป็นอธิบดีกรมตรวจเงินแผ่นดินคนแรก

การตรวจเงินแผ่นดินในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว

การตรวจเงินแผ่นดินไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการเปลี่ยนแปลงโดยแบ่งช่วงเวลาเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2469-2475) ซึ่งอยู่ในระบอบการปกครองสมบูรณาญาสิทธิราชย์ และระยะที่ 2 หลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 จนสิ้นรัชกาล

การตรวจเงินแผ่นดินระหว่างปี พ.ศ. 2469-2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการควบคุมเงินแผ่นดินจากเดิมที่เป็นการรวมหน่วยงานในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ 3 หน่วยงานไว้ในกรมบัญชีกลาง โดยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สมทบกรมตรวจเงินแผ่นดินเข้ากับกรมบัญชีกลางเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2469 โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พระยาโกมารกุลมนตรี เป็นอธิบดีกรมบัญชีกลางและกำกับควบคุมกรมตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 3 แผนก และ 1 ส่วน ได้แก่ แผนกพลเรือน แผนกรัฐพาณิชย์ แผนกราชการทหาร และส่วนภูมิภาค

ภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 คณะกรรมการราษฎร ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารประเทศในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เห็นว่าการตรวจเงินแผ่นดินที่สังกัดอยู่ในกรมบัญชีกลาง กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ การตรวจตราตลอดจนการแสดงความเห็นสำหรับผลการตรวจสอบไม่เป็นไปโดยอิสระ สมควรโอนกรมตรวจเงินแผ่นดินมาขึ้นตรงต่อคณะกรรมการราษฎร พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศโอนกรมตรวจเงินแผ่นดินไปขึ้นต่อคณะกรรมการราษฎร ในวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2475 โดยมีหลวงดำรงวิธานุวรรตเป็นผู้ทำการแทนอธิบดีกรมตรวจเงินแผ่นดิน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2476 รัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2576 นับเป็นกฎหมายตรวจเงินแผ่นดินฉบับแรกภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง โดย

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งหลวงดำรงอิศรานูวรรต เป็นประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินคนแรก พร้อมทั้งมีประกาศแจ้งความตั้งกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 18 คน มีการปฏิบัติงานในรูปแบบองค์คณะ มีอำนาจหน้าที่จำกัดเพียงการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องต่าง ๆ ตามที่ปรากฏไว้ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2476

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้วางโครงสร้างการบริหารภายใน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2485 โดยเน้นไปที่การตรวจสอบบัญชีและใบสำคัญของหน่วยรับตรวจที่อยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน” สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในปี พ.ศ. 2495

ระหว่างปี พ.ศ. 2495-2500 สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้เริ่มมีบทบาทในงานตรวจสอบมากขึ้นโดยมีการพัฒนาไปสู่การตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดจ้างและจัดซื้อ การตรวจสอบการร้องเรียนกล่าวโทษ และมีการขยายสำนักงานในส่วนภูมิภาคจาก 5 ภาค เป็น 9 ภาค และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การสถาบันการตรวจสอบสูงสุดระหว่างประเทศ (International Organization of Supreme Audit Institutions) หรือ INTOSAI ในปี พ.ศ. 2499 เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างสถาบันการตรวจเงินแผ่นดินในระดับนานาชาติ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้มีการเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 จัดระเบียบราชการแผ่นดิน ข้อ 33 โดยให้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

และในปี พ.ศ. 2519 ได้มีการเสนอร่างกฎหมายการตรวจเงินแผ่นดินฉบับใหม่ภายใต้ชื่อร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของรัฐสภาพุทธศักราช ซึ่งภายหลังได้ตราออกเป็นพระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2522

การตรวจเงินแผ่นดินภายใต้พระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2522

การตรวจเงินแผ่นดินภายใต้การประกาศใช้พระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2522 ได้มีการปรับปรุงระบบการตรวจเงินแผ่นดินจากรูปแบบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็นรูปแบบที่มีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้รับผิดชอบงานของสำนักงานเพียงผู้เดียว โดยเพิ่มบทบาทการตรวจสอบให้มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และ ความประหยัด (Economy) ของการใช้จ่ายเงินแผ่นดินรวมทั้งตรวจสอบการจัดเก็บภาษีอากร นับเป็นการพัฒนาบทบาทขององค์กรตรวจเงินแผ่นดินไทยให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน (Lima Declaration of Guidelines on Auditing Precepts 1977) ซึ่งเป็นข้อตกลงสากลขององค์กรตรวจเงินแผ่นดินทั่วโลกที่เห็นพ้องต้องกันว่าการทำงานตรวจเงินแผ่นดิน ควรมีความเป็นอิสระ (Independence) เป็นพื้นฐาน โดยจำแนกการตรวจสอบเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การตรวจสอบด้านการเงิน (Financial Audit) การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Audit) และการตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit) โดยมีจุดเน้นที่แตกต่างไปในแต่ละลักษณะงาน พร้อมทั้งได้มีการเปลี่ยนเปลี่ยนชื่อหน่วยงานจาก “สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน” เป็น “สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน”

การตรวจเงินแผ่นดินภายใต้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542

การตรวจเงินแผ่นดินไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญขึ้นอีกครั้ง ภายหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งมีการบัญญัติเนื้อหาเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินไว้ในมาตรา 312 และมาตรา 333 ให้การตรวจเงินแผ่นดินกระทำโดยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นอิสระและเป็นกลาง โดยให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาในเรื่องวินัยทางงบประมาณและการคลัง การกำหนดโทษปรับทางปกครอง การพิจารณาวินิจฉัยความผิดวินัยทางงบประมาณและการคลังในฐานะที่เป็นองค์กรสูงสุด และมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ในการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการควบคุมการเงินของรัฐ เพื่อให้ระบบการควบคุมการตรวจสอบการเงินแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีวินัย โดยให้มีคณะกรรมการวินัยทางงบประมาณและการคลัง ซึ่งคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินแต่งตั้งขึ้น ตามมาตรา 20 ให้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาและกำหนดโทษปรับทางปกครองเบื้องต้นแก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของหน่วยรับตรวจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ฝ่าฝืนมาตรการดังกล่าว ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่ระบบการตรวจเงินแผ่นดินของไทยมีการบัญญัติเกี่ยวกับวินัยทางงบประมาณและการคลังไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ยังกำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเทียบเท่ากรม โดยมีผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินรับผิดชอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การปฏิบัติงาน และการดำเนินการอื่น โดยให้เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี และมีการเปลี่ยนแปลงชื่อหน่วยงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็น “สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน”

การตรวจเงินแผ่นดินภายใต้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมีหน้าที่และอำนาจ ตามมาตรา 240 และมาตรา 242 ตามลำดับ นอกจากนี้ มาตรา 62 ได้บัญญัติให้รัฐต้องรักษาวินัยการเงินการคลังอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ฐานะทางการเงินการคลังของรัฐมีเสถียรภาพและมั่นคงอย่างยั่งยืนตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ กอปรกับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 บัญญัติเรื่องวินัยการเงินการคลังอยู่ในหมวด 7 มาตรา 95 ถึงมาตรา 103 โดยบัญญัติให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ และกำหนดให้ลงโทษทางปกครองแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ องค์กรการตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 7 คน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน กำกับการตรวจเงินแผ่นดิน ให้คำปรึกษาแนะนำ

เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน และสั่งลงโทษทางปกครองกรณีมีการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ รวมทั้งหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 หรือกฎหมายอื่น

2. ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา โดยได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยรับผิดชอบต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจเงินแผ่นดินตามนโยบายและหลักเกณฑ์มาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ รวมถึงตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ

3. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน โดยปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย

หน้าที่และอำนาจการตรวจสอบตามกฎหมาย

ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมีหน้าที่ และอำนาจในการตรวจสอบ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยสรุป ดังนี้ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2562)

1. ตรวจเงินแผ่นดินตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินและหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และตามกฎหมายว่าด้วย วินัยการเงินการคลังของรัฐ

2. ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ

3. ตรวจสอบรายงานการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

4. ตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปี และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

5. ตรวจสอบรายงานการเงินที่หน่วยงานของรัฐส่งให้ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือตามที่ได้ตกลงกับกระทรวงการคลัง แล้วแจ้งผลการตรวจสอบไปยังหน่วยรับตรวจ

6. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินราชการลับ หรือเงินที่มีลักษณะคล้ายกับเงินราชการลับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่กำหนดในลักษณะที่จะขัดต่อวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินราชการลับ

โดยการดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์การจตุรบูรณาการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหาร จัดการภาครัฐ แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และ แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

หน่วยรับตรวจ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีหน่วยรับตรวจในความรับผิดชอบ ตามที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 4 ดังนี้

1. กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม

2. หน่วยงานของราชการส่วนภูมิภาค

3. หน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่น

4. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและตามกฎหมายอื่น

5. ทูตหมุนเวียน

6. หน่วยงานอื่นของรัฐ

7. หน่วยงานที่รัฐมิได้จัดตั้งขึ้นแต่ได้รับเงินอุดหนุน หรือกิจการที่ได้รับเงินหรือทรัพย์สินลงทุน จากหน่วยรับตรวจตาม 1 2 3 4 หรือ 5 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับเงินอุดหนุนหรือกิจการดังกล่าว

8. หน่วยงานอื่นใดหรือกิจการใดที่มีกฎหมายกำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบ หรือที่มีกฎหมายกำหนดให้มีสิทธิร้องขอให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบ

โดย “หน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่น” หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมาย จัดตั้งขึ้น และ “ทูตหมุนเวียน” หมายถึง กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุน หรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลัง

ยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้วางนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินระยะยาว โดยมีระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2561 ถึง พ.ศ. 2565 มีสาระสำคัญ 3 ประการ

1. ทิศทางและเป้าหมายในการตรวจเงินแผ่นดิน

2. ผลสัมฤทธิ์ในการตรวจเงินแผ่นดิน

3. การพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการจัดทำยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2562 - 2565) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมภารกิจในทุกด้าน ดังนี้

วิสัยทัศน์

องค์กรตรวจเงินแผ่นดินสูงสุดเป็นที่ยอมรับในระดับสากล มุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

พันธกิจ

1. ตรวจสอบเงินแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน หลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ ด้วยความสุจริต กล้าหาญ ปราศจากอคติและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เสริมสร้างให้หน่วยรับตรวจมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินแผ่นดินรวมทั้งเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่การเงินการคลังของรัฐ

3. เสริมสร้างและผลักดันให้ทุกภาคส่วนตระหนักและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ

4. พัฒนาองค์กรใหม่ขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการด้านการตรวจเงินแผ่นดิน (High Performance Organization: HPO)

ค่านิยม

สัตย์ซื่อ มืออาชีพ อีสุภะและเป็นกลาง

ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการตรวจเงินแผ่นดินให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลมี 6 วัตถุประสงค์ ได้แก่

- 1.1 การตรวจเงินแผ่นดินได้รับความเชื่อมั่นจากสาธารณะ
- 1.2 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรตรวจเงินแผ่นดินมืออาชีพ
- 1.3 การตรวจเงินแผ่นดินเป็นไปตามมาตรฐานสากล
- 1.4 การตรวจเงินแผ่นดินยึดหลักความเป็นอิสระและเป็นกลาง
- 1.5 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน
- 1.6 บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเป็นมืออาชีพในการตรวจเงินแผ่นดิน

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างให้หน่วยรับตรวจรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐมี 4 วัตถุประสงค์ ได้แก่

- 2.1 หน่วยรับตรวจมีการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐอย่างเคร่งครัด
- 2.2 หน่วยรับตรวจมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ
- 2.3 การส่งเสริมการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐแก่หน่วยรับตรวจมีประสิทธิภาพ
- 2.4 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการส่งเสริมการรักษา

วินัยการเงินการคลังของรัฐ

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐมี 5 วัตถุประสงค์ ได้แก่

- 3.1 ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ
- 3.2 ประชาชนและภาคส่วนต่างๆมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงการดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ

3.3 สื่อมวลชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และร่วมนำเสนอผลการตรวจสอบสู่สาธารณชน

3.4 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนต่างๆในการดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ

3.5 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีเครื่องมือและทีมงานในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐให้แก่ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการ มี 7 วัตถุประสงค์ ได้แก่

4.1 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจเงินแผ่นดินให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4.2 บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง

4.3 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีระบบการบริหารงานภายในที่มีมาตรฐาน

4.4 บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีคุณธรรมและจริยธรรม

4.5 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร

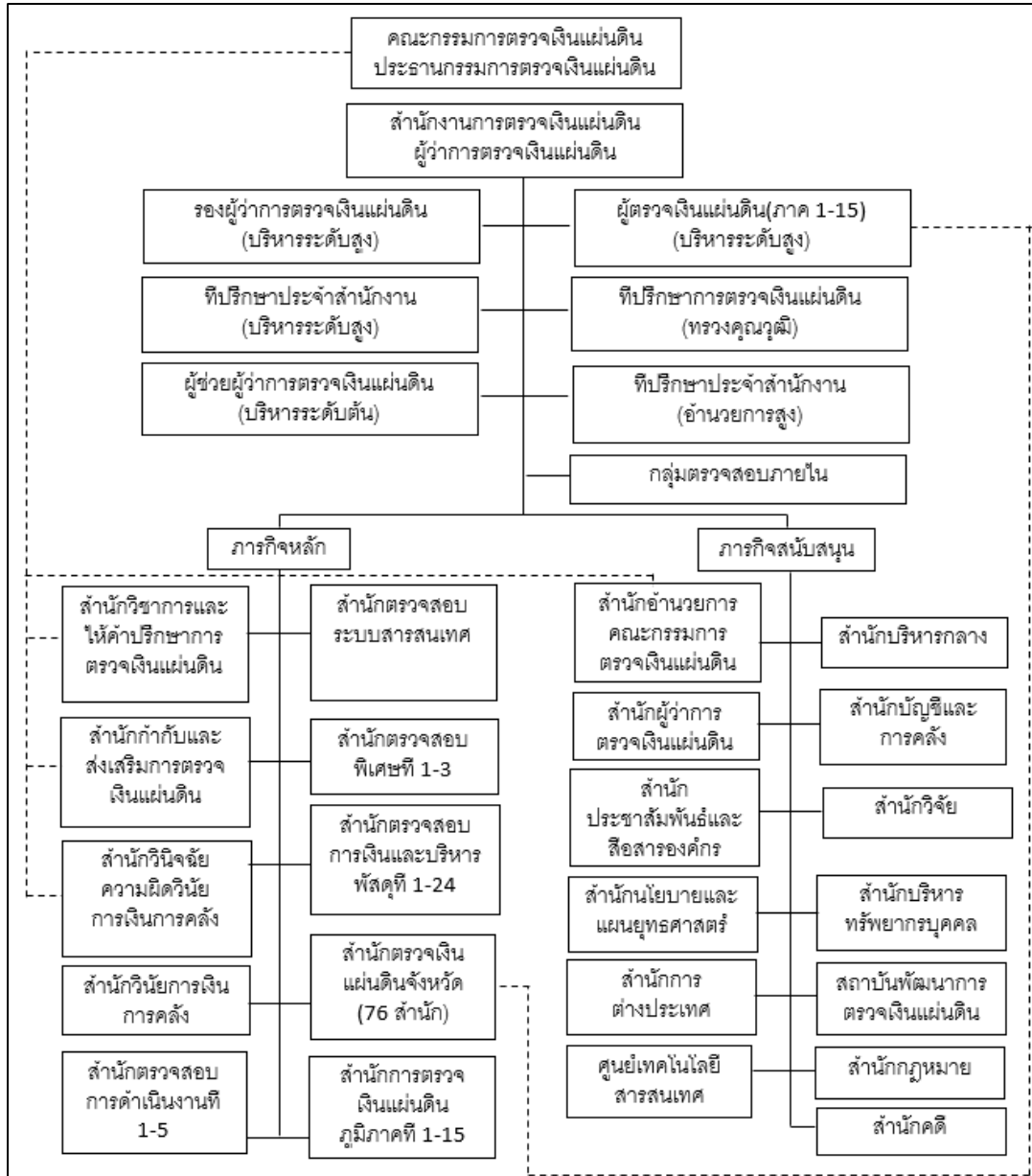
4.6 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพ

4.7 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีนวัตกรรมในการส่งเสริมการบริหารและพัฒนา

ทุนมนุษย์

โครงสร้างหน่วยงาน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แบ่งโครงสร้างการบริหารราชการออกเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน พ.ศ. 2561 ดังนี้



รูปที่ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์

ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ท่ามกลางสถานการณ์ที่อาจมีอุปสรรคและความไม่แน่นอน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สุวิทย์ มูลคำ (2548) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และมีความยืดหยุ่น พลิกแพลงได้ตลอดเวลาภายใต้สถานการณ์ต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีลักษณะการคิด คือ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีลักษณะเป็นกระบวนการ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการประเมินสถานการณ์ทั้งของตนเองและสภาพแวดล้อม มีการคาดการณ์อนาคต มีการหาทางเลือกและประเมินทางเลือกก่อนดำเนินการ มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน มีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ เป็นการคิดทั้งเชิงรุกหรือเชิงรับ

Potter (2005) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Goldman (2012) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ใหม่ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการและยังทำให้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีความแตกต่างออกไป การคิดเชิงกลยุทธ์ควรมีลักษณะที่เป็นองค์รวม (Conceptual) เป็นระบบ (System-Oriented) มองเห็นโอกาสได้ (Opportunistic) และมีทิศทางที่ชัดเจน (Directional)

อุทัย ดุลยเกษม (2558) การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การคิดหาหนทางเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเอาชนะทั้งอุปสรรคและข้อจำกัดที่มีอยู่ทั้งปวง

ลักษณะของนักคิดเชิงกลยุทธ์

ไซโต (2552) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานและมีความสำคัญต่อสถานการณ์ในโลกธุรกิจปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการคิดแบบง่าย ๆ 4 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะการสร้างแนวคิด (conceptual skill) การคิดหาจุดตั้งต้นที่จะก่อให้เกิดคุณค่าใหม่ ๆ และบ่งบอกได้ถึงทิศทางที่ควรขยายผลต่อไป รวมไปถึงสามารถเชื่อมโยงแนวทางไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. ทักษะการคิดอย่างมีตรรกะ (logical thinking skills) การอนุมานถึงความเป็นเหตุเป็นผลของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์
3. ทักษะการตั้งกรอบเป้าหมาย (framing skills) การเลือกที่จะเปิดและกำหนดขอบเขตของจุดที่จะเป็นปัญหาได้อย่างตรงจุด
4. ทักษะการวางตำแหน่งเชิงเปรียบเทียบ (positioning skills) การคิดหาสถานการณ์ที่ได้เปรียบและสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้

Potter (2005) กล่าวว่าลักษณะของนักคิดเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับองค์ความรู้มากกว่าข้อมูล การมองข้ามการจำข้อมูลที่ธรรมดา การกระตือรือร้นที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างกับข้อมูลเมื่อต้องเผชิญ การระมัดระวังในการตัดสินใจคุณค่าของข้อมูล การจัดระบบที่ดีรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะจัดการกับข้อมูลใหม่ได้อย่างรวดเร็วและบันทึกในที่ที่เหมาะสม การมีโครงสร้างของ

องค์ความรู้ที่ดีกว่าและมากกว่า สามารถในการตัดสินใจที่ดี ในการค้นหาข้อมูล และจัดการข้อมูลที่ได้มาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งการตัดสินใจที่ดีมาจากความสามารถในการมองเห็นภาพรวมและรู้ว่าสิ่งไหนคือสิ่งที่ค้นหา โดย 8 ทักษะซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญแบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจ

1.1 การรวมกลุ่ม (Grouping) การตัดสินใจว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความที่สำคัญ ปัจจัยใดที่มีความคล้ายคลึงกัน ปัจจัยใดมีความหมายในทิศทางเดียวกัน และมีสาระสำคัญของปัจจัยใดบ้างที่แตกต่างกัน

1.2 การนิรนัย (Deduction) การใช้หลักการเพื่ออธิบายปัจจัยที่สำคัญ

1.3 การอุปนัย (Induction) การสรุปผลที่ได้จากการสังเกตปัจจัยที่สำคัญต่างๆ

1.4 การสังเคราะห์ (Synthesis) การนำปัจจัยสำคัญที่แยกกันอยู่มารวมเข้าด้วยกันและเกิดเป็นความรู้ใหม่

2. การกรองข้อมูลที่ได้รับ

2.1 การวิเคราะห์ (Analysis) การค้นหาสาระสำคัญในข้อความต่างๆ โดยการคัดแยกออกมาเป็นส่วนๆ

2.2 การประเมินผล (Evaluation) การตัดสินใจคุณค่าของปัจจัยที่สำคัญ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

3. การแลกเปลี่ยนความรู้

3.1 การสรุปสาระสำคัญ (Abstracting) การสรุปได้ถูกต้อง และเข้าใจง่าย

3.2 การแสดงออกเพื่อโน้มน้าว (Persuasive Expression) การแสดงออกทางความคิดซึ่งมีความชัดเจนและมีความหนักแน่น มีอำนาจทำให้เกิดเชื่อมั่นในคุณค่าขององค์ความรู้

สุวิทย์ มูลคำ (2551) กล่าวถึงลักษณะของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า คนเหล่านั้นจะประกอบด้วยความสามารถในเรื่องต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถในการคิดอย่างเป็นกระบวนการ มีการเป้าหมายที่จะมุ่งกระทำอย่างชัดเจน คิดอย่างรอบคอบตั้งแต่ต้นจนจบ และมีการจัดลำดับความคิดอย่างเป็นขั้นตอน

2. ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินสถานะ ที่เป็นจุดอ่อน/จุดแข็งของตนเองและคู่แข่ง สภาพแวดล้อม สถานการณ์ปัจจุบัน และการคาดการณ์อนาคต

3. ความสามารถในการกำหนดแนวทาง ด้วยการหาทางเลือกที่หลากหลาย สามารถกำหนดขอบเขตของปัญหา และการกำหนดเป้าหมายที่มากกว่าหนึ่งเป้าหมาย

4. ความสามารถในการตัดสินใจ ประเมินทางเลือก และคาดการณ์ผลลัพธ์

5. ความสามารถในการวางแผน จัดลำดับชั้นความสำคัญในการดำเนินการ รู้จังหวะและโอกาส รู้ว่าเวลาใด ที่ใด ควรทำอะไร การทดสอบแผนในสนามความคิด และการเตรียมแผนสำรองล่วงหน้า หากเกิดสถานการณ์ที่แตกต่าง

6. ความสามารถในการดำเนินการ ด้วยความมั่นใจในการควบคุมตนเองสู่เป้าหมาย การควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นก่อนตัดสินใจเสมอและมีความคาดหวังผลปลายทางมากกว่าผลเฉพาะหน้า

7. ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ด้วยการประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในสถานะปัจจุบันและการคาดคะเนอนาคต มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงตามสถานการณ์ เตรียมความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อรอจังหวะและโอกาส คาดการณ์อันตรายและเตรียมการป้องกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) กล่าวว่า ผู้ที่จะสามารถคิดเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องมีพื้นฐานความสามารถในการคิดที่สะท้อนความมีสติปัญญา ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถดำเนินการ ซึ่งควบคู่ไปกับลักษณะนักคิดเชิงกลยุทธ์ที่รอบคอบ ตื่นตัว คล่องแคล่ว ว่องไว กล้าหาญ ฉลาดในการตัดสินใจและอื่นๆ ที่มุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งความสามารถของนักคิดเชิงกลยุทธ์ จะประกอบด้วยความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการคิดอย่างเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหา หรือทำให้สิ่งที่ต้องการเกิดขึ้นจริง คิดอย่างรอบคอบตั้งแต่ต้นจนจบ เริ่มตั้งแต่ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ จนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินการบรรลุเป้าหมาย มีการจัดลำดับความคิดอย่างเป็นขั้นตอน

2. ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินสถานะ วิเคราะห์และประเมินจุดอ่อน/จุดแข็งของตนเองและคู่แข่ง วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อม สถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงคาดการณ์อนาคต

3. ความสามารถในการกำหนดแนวทาง สามารถหาแนวทางที่หลากหลาย มีการกำหนดขอบเขตของปัญหา การกำหนดเป้าหมายที่มากกว่าหนึ่งเป้าหมาย

4. ความสามารถในการตัดสินใจ การประเมินทางเลือก และการคาดการณ์ผลลัพธ์

5. ความสามารถในการวางแผน การจัดลำดับชั้นความสำคัญในการดำเนินการ รู้จังหวะและโอกาส รู้ว่าเวลาใด ที่ใด ควรทำอะไร การทดสอบแผนในสนามความคิด มีการเตรียมแผนสำรองล่วงหน้า หากเกิดสถานการณ์ที่แตกต่าง

6. ความสามารถในการดำเนินการ มั่นใจในการควบคุมตนเองสู่เป้าหมาย มั่นใจในการควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นก่อนตัดสินใจเสมอ คาดหวังผลปลายทางมากกว่าผลเฉพาะหน้า

7. ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในปัจจุบันและการคาดคะเนอนาคต ยืดหยุ่นพลิกแพลงตามสถานการณ์ เตรียมความพร้อมอยู่เสมอเพื่อรอจังหวะและโอกาส คาดการณ์อันตรายและเตรียมการป้องกัน

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล

ความหมายของ Big Data

Dumbill (2012) ให้นิยามของ Big Data ว่ามีคุณสมบัติหลัก 3 ประการ คือ ปริมาณข้อมูลที่มีขนาดใหญ่มหาศาลเกินกว่าขีดความสามารถในการประมวลผลของระบบฐานข้อมูลธรรมดาที่จะรองรับได้ อัตราการเพิ่มของข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก ข้อมูลมีรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบที่มีโครงสร้าง กึ่งมีโครงสร้าง และไม่มีโครงสร้าง

โสภณ เพิ่มศิริวัลลภ (2559) ได้กล่าวว่า Big Data คือข้อมูลการบันทึกรายการทางธุรกิจ และรายการทางบัญชีที่กิจการต่าง ๆ บันทึกอยู่ในบัญชีแยกประเภท (General Ledger) และบัญชีย่อย (Subsidiary Ledger) งบทดลองและงบบการเงินของกิจการ รวมทั้งข้อมูลของกิจการอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ข้อมูลของกิจการคู่แข่งหรือของธุรกิจที่มีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน

ศุนย์ให้บริการและความรู้ Big Data (2560) ได้อธิบายว่า Big Data เป็นข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายทั้งภายในและภายนอกองค์กร เกิดจากพัฒนาการของเทคโนโลยีและระบบต่างๆ ที่เป็นไปอย่างก้าวกระโดดในยุคปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องเก็บข้อมูลไว้อย่างมากมาย โดยทุกคนล้วนเป็นผู้สร้างข้อมูล (Data Generator) ได้ทุกที่ทุกเวลา ตลอดจนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ก็สร้างข้อมูลใหม่ ๆ ขึ้นมาได้เสมอ แต่ข้อมูลอาจจะไม่ได้อยู่ในรูปแบบที่องค์กรสามารถนำไปใช้ได้ทันที หรืออาจมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรบางอย่างแฝงอยู่

Connolly (อ้างถึงใน Alles and Gray, 2015) ให้นิยามของ Big Data ว่า หมายถึงชุดของข้อมูลหลายประเภทที่มีความหลากหลาย ประกอบด้วย ข้อมูลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ทั้งข้อมูลภายในและข้อมูลภายนอกที่ผู้สอบบัญชีให้ความสนใจ โดยจุดตั้งต้นของข้อมูล Big Data ในบริบทงานสอบบัญชี คือข้อมูลรายการค้า (Transactions) รวมกับข้อมูลปฏิสัมพันธ์ (Interactions) และข้อมูลจากการสังเกตการณ์ (Observation) แสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{Big Data} = \text{Transaction} + \text{Interactions} + \text{Observations}$$

องค์ประกอบในสมการ อธิบายได้ดังนี้

1. ข้อมูลรายการค้า (Transactions) คือข้อมูลที่มาจากระบบงานต่างๆ เช่น ระบบการจัดการทรัพยากรองค์กร (ERP) ระบบการจัดการโซ่อุปทาน (SCM) ระบบการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) เป็นข้อมูลที่มีลักษณะมีโครงสร้างที่ชัดเจนและจัดเก็บในระบบฐานข้อมูลขององค์กร
2. ข้อมูลปฏิสัมพันธ์ (Interaction) คือข้อมูลที่แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล โดยเนื้อหามีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กร เช่น การแสดงความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพสินค้าของบริษัทในสื่อสังคมออนไลน์
3. ข้อมูลจากการสังเกตการณ์ (Observation) คือข้อมูลจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่ออุปกรณ์กับเครื่องมือต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เช่น ข้อมูลจากระบบการติดตามรถขนส่งสินค้าด้วย GPS

ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล

เยาวลักษณ์ชาติบัญชาชัย และโสภณ เพิ่มศิริวัลลภ (2559) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เป็นศาสตร์ของการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ จาก Big Data เพื่อช่วยในด้านธุรกิจหรือตามวัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่ต้องการ เริ่มจากความสามารถในการนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดการให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมจะประมวลผลได้โดยเทคโนโลยีหรือชุดคำสั่งและแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกมาผ่านการวิเคราะห์แล้วนำมาใช้หรือแปลความหมาย โดยรูปแบบของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพื้นฐาน (Descriptive Analytics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงผลของรายการทางธุรกิจ เหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรืออาจกำลังเกิดขึ้นในลักษณะที่ง่ายต่อการเข้าใจหรือต่อการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น รายงานการขาย รายงานผลการดำเนินงาน

2. การวิเคราะห์แบบเชิงวินิจฉัย (Diagnostic Analytics) เป็นการอธิบายถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ และความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันของสิ่งที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างยอดขายต่อกิจกรรมทางการตลาดแต่ละประเภท ซึ่งเป็นก้าวใหม่ที่จะช่วยเสริมให้ ตัดสินใจไปในทางที่ถูกต้อง

3. การวิเคราะห์แบบพยากรณ์ (Predictive Analytics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์สิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือน่าจะเกิดขึ้นโดยใช้ข้อมูลที่ได้เกิดขึ้นแล้วกับแบบจำลองทางสถิติหรือเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ต่างๆ (Artificial Intelligence) ตัวอย่างเช่นการพยากรณ์ยอดขาย การพยากรณ์ผลประชามติ

4. การวิเคราะห์แบบให้คำแนะนำ (Prescriptive Analytics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อนที่สุดเป็นทั้งการพยากรณ์สิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นข้อดีข้อเสียสาเหตุและระยะเวลาของสิ่งที่จะเกิดขึ้นและการให้คำแนะนำทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่และผลของแต่ละทางเลือก

American Institute of Certified Public Accountant (AICPA, 2015) ให้คำนิยามการวิเคราะห์ข้อมูลในบริบทของการสอบบัญชี ว่าเป็นการใช้ Data Analytic เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานการตรวจสอบ คือ ศาสตร์และศิลปะในการค้นพบและวิเคราะห์รูปแบบ การวิเคราะห์ การเปรียบเทียบ และความคลาดเคลื่อน รวมถึงการดึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่นๆ จากข้อมูลที่อ้างอิงหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องของการตรวจสอบ ผ่านการวิเคราะห์การสร้างแบบจำลองและการสร้างภาพข้อมูล (Data Visualization) ที่มีการผสมผสานระหว่างข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่นๆ เพื่อจุดประสงค์ในการระบุและประเมินความเสี่ยงของการตรวจสอบและนำมาใช้ในการวางแผนและการปฏิบัติงานตรวจสอบต่อไป

CPA Canada (2017) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกทางการสอบบัญชี ว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการค้นพบและวิเคราะห์รูปแบบ ระบุรายการที่ผิดปกติ รวมถึงการดึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ จากข้อมูล ที่อ้างอิงหรือเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ตรวจสอบผ่านการวิเคราะห์การสร้างแบบจำลอง (Modeling) และการแสดงข้อมูล เป็นภาพ (Visualization) เพื่อวัตถุประสงค์ในการวางแผนและปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยยกตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงลึกเพื่อการตรวจสอบไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์รูปแบบข้อมูล (Pattern analysis) ได้แก่ การทำเหมืองข้อมูล (Data mining) เป็นกระบวนการ ในการค้นหา รูปแบบและความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ในชุดข้อมูล การวิเคราะห์ แนวโน้ม (Trend analysis) และการวิเคราะห์ สมการถดถอย (Regression analysis) ซึ่งผู้สอบบัญชี จะใช้วิธีการดังกล่าวในการระบุความสัมพันธ์ที่ผิดปกติ และรายการ ที่อาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดที่ เป็นสาระสำคัญได้ เพราะสามารถช่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้ในเชิงลึก

2. การวิเคราะห์กลุ่มเทียบเคียง (Peer analysis) ผู้สอบบัญชีสามารถเปรียบเทียบข้อมูล ของบริษัทที่ตรวจสอบกับ บริษัทอื่นที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยอาจจะเปรียบเทียบเป็น ช่วงเวลาหรือบางจุดของเวลา และเป็นการเปรียบเทียบ ตำแหน่งหรือผลการดำเนินงานภายใน ประเภท ขนาด เวลา และสถานการณ์เดียวกัน

3. กระบวนการจับคู่เอกสารสามชนิด (Three-way match procedure) ผู้สอบบัญชี สามารถเปรียบเทียบฟิลด์ ข้อมูลหลักในเอกสารที่ออกหรือได้รับระหว่างงวดที่ตรวจสอบ เช่น เปรียบเทียบจำนวนสินค้า ราคาสินค้า และชื่อสินค้า ที่ระบุในใบสั่งซื้อ ใบแจ้งหนี้ และใบรับสินค้า ว่าถูกต้องตรงกันหรือไม่ ซึ่งหากมีรายการที่จับคู่ไม่ได้ อาจแสดงให้เห็นถึง จุดอ่อนของระบบ การควบคุมภายใน โดยกระบวนการจับคู่เอกสารนี้สามารถใช้ตรวจสอบเอกสารได้ครอบคลุม ทุกรายการ และช่วยให้ข้อมูลในเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเสี่ยงจากการควบคุม

4. การวิเคราะห์รายการทางบัญชีรายวัน (Journal entry analysis) ผู้สอบบัญชีสามารถ ตรวจสอบรายการทาง บัญชีทั้งหมดในช่วงระยะเวลาที่ตรวจสอบ โดยการวิเคราะห์ดังกล่าวจะสะท้อน ให้เห็นถึงความสัมพันธ์และรูปแบบของ ข้อมูลเลขที่บัญชี ผู้ที่อนุมัติและบันทึกรายการทางบัญชี รวมถึงช่วงเวลาและจำนวนเงินของแต่ละรายการ

5. การวิเคราะห์การแบ่งแยกหน้าที่ (Segregation of duties analysis) ผู้สอบบัญชี สามารถตรวจสอบฟิลด์ข้อมูล ที่แสดงชื่อผู้ใช้งานระบบบัญชี ซึ่งจะช่วยให้ระบุได้ว่ามีพนักงานที่ทำหน้าที่ ผิดหลักการแบ่งแยกหน้าที่ตามระบบการควบคุม ภายในที่ดีหรือไม่ เช่น พนักงานที่บันทึกรายการ ขายสินค้า จะต้องไม่เป็นคนเดียวกับพนักงานที่ออกไปส่งขาย หรือ พนักงานเก็บเงิน เป็นต้น

6. การทำเหมืองกระบวนการ (Process mining) ผู้สอบบัญชีสามารถใช้ซอฟต์แวร์ใน การประเมินประสิทธิภาพของ ระบบการควบคุมภายใน โดยหนึ่งในวิธีที่ใช้กันทั่วไปคือผู้สอบบัญชี จะใช้ปมเหตุการณ์ (Event Logs) จากระบบสารสนเทศ ในการติดตามการทำงานของระบบ โดย ผลลัพธ์ของการทำเหมืองกระบวนการจะช่วยให้ผู้สอบบัญชีสามารถมองเห็นความ สัมพันธ์ระหว่าง กิจกรรมต่าง ๆ ของรายการบัญชีได้อย่างลึกซึ้งตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการธุรกิจ

7. การกระทบบยอดบัญชีแยกประเภททั่วไป (General ledger account reconciliation) ผู้สอบบัญชีสามารถใช้ ซอฟต์แวร์มาช่วยในการตรวจสอบเพื่อกระทบบยอดคงเหลือตามบัญชี เช่น การตรวจสอบว่ายอดยกไปตามบัญชีจะต้อง เท่ากับยอดยกมาตามบัญชีบวกด้วยรายการบัญชีทั้งหมด ในระหว่างปี เป็นต้น

8. การวิเคราะห์ยอดคงเหลือของบัญชีแยกประเภททั่วไป (General ledger account balance analysis) ผู้สอบบัญชีสามารถใช้ซอฟต์แวร์มาช่วยในการระบุการเพิ่มขึ้นหรือลดลงที่สำคัญ ของยอดคงเหลือตามบัญชี โดยจะเปรียบเทียบ ยอดคงเหลือปีก่อน รวมถึงใช้ในการวิเคราะห์

แนวโน้มของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของยอดคงเหลือ ซึ่งแสดงผล ออกมาเป็นภาพกราฟิก ช่วยให้ผู้สอบบัญชีสามารถระบุประเด็นที่ต้องตรวจสอบเพิ่มเติมได้ทันที

The Federation of Accounting Profession (2016) ระบุว่า การวิเคราะห์ข้อมูลช่วยงานสอบบัญชีได้ตลอดช่วงของการตรวจสอบงบการเงิน ตั้งแต่ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง การทดสอบ การควบคุม และการตรวจสอบเนื้อหาสาระ ซึ่งการนำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบให้ประโยชน์ในหลาย ด้าน เช่น ช่วยให้ผู้สอบบัญชีเข้าใจการดำเนินงานของบริษัทและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องได้ดีขึ้น และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการตรวจพบข้อผิดพลาดในงบการเงิน เป็นต้น

AICPA (2017) ได้ยกตัวอย่างการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบในแต่ละกระบวนการ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวอย่างการนำการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการบวนการตรวจสอบ

กระบวนการ	Audit Data Analytic	การนำไปใช้ประโยชน์	ตัวอย่าง
1. การประเมินความเสี่ยงเพื่อการจัดทำแผนการตรวจสอบ	Data Visualization Text and Data Mining	เห็นภาพรวมของธุรกิจได้อย่างชัดเจนภายในเวลาอันรวดเร็วมากกว่า การนำเสนอในรูปแบบข้อมูลตัวเลขส่งผลให้สามารถวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพทำให้การประเมิน ความเสี่ยงครอบคลุมทุกมิติ	การทำแผนภาพเปรียบเทียบอัตรากำไรขั้นต้นของสินค้าในแต่ละสายผลิตภัณฑ์ หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมการใช้ข้อมูลที่ได้จาก กระบวนการ Social Media Monitoring เกี่ยวกับภาพพจน์องค์กรในช่วงภาวะวิกฤต
2. การประเมินระบบการควบคุมภายใน	Process Mining of Event Logs	ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับการปฏิบัติตามและการละเมิดระบบการควบคุมภายใน	การตรวจหาร่องรอยการแก้ไขรายการที่มีความเสี่ยงสูง

กระบวนการ	Audit Data Analytic	การนำไปใช้ประโยชน์	ตัวอย่าง
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อการตรวจสอบเนื้อหาสาระ	Cluster Analysis การใช้ตัวแบบทางสถิติ เช่น Regression Analysis	ได้ข้อมูลที่เป็นหมวดหมู่ตรงตามวัตถุประสงค์ การตรวจสอบเฉพาะเรื่อง ทดสอบเพื่อค้นหารายการที่มีแนวโน้มผิดปกติ หรือขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เช่น จำนวนคำร้องเรียนต่อสินค้าชนิดหนึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีสาระสำคัญ แต่ขณะเดียวกันก็มียอดขายเพิ่มขึ้นด้วย	การจัดกลุ่มลูกหนี้เพื่อการส่งหนังสือ ยืนยันยอดการจัดกลุ่มสินค้าคงเหลือเพื่อการสังเกตการณ์ตรวจนับ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนคำร้องเรียนกับยอดขายของสินค้าชนิดหนึ่ง
4. การทดสอบเนื้อหาสาระของรายการและยอดคงเหลือ	Traditional file Interrogation Machine Learning, Cognitive Computing	ค้นพบข้อผิดพลาดสิ่งผิดปกติจากรายการค้าทั้งหมดได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อวัตถุประสงค์ในการวัดมูลค่าให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีบางเรื่องที่มีความซับซ้อน	การทดสอบการคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ การคำนวณมูลค่าจากการใช้ (value in use) ในกระบวนการทดสอบ การด้อยค่าของสินทรัพย์

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร

ความหมายของทักษะการสื่อสาร

Berlo (1960) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึงการส่งผ่านข่าวสารจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งหรืออีกกลุ่มบุคคลหนึ่ง โดยใช้สัญลักษณ์การสื่อสารซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการ

Gomez-Mejia and Balkin (2002) ให้ความหมาย การสื่อสาร ว่าเป็นทักษะที่ใช้ส่งและรับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Paul and James (1996) ให้ความหมาย การสื่อสาร ว่าเป็นทักษะในการนำความรู้เกี่ยวกับการใช้รูปแบบและวิธีการสื่อสารในสถานการณ์หนึ่งๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วิริยา ขุนพรหม (2543) ให้ความหมาย การสื่อสาร ว่าเป็นความสามารถในการตีความให้ได้ตรงกับความรู้สึกของคู่สนทนาและสามารถส่งสารให้คู่สนทนาได้เข้าใจอย่างเหมาะสม

Haris and Cronen (1979) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร เป็นความสามารถตีความสิ่งต่างๆ ในได้ถูกต้องนำไปสู่ความเข้าใจ เป็นเครื่องชี้แนะให้บุคคลสามารถโต้ตอบกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม และรวมไปถึงทักษะในการเลือกวิธีการสื่อความได้อย่างเหมาะสมและสามารถเข้าใจได้ตรงกัน

องค์ประกอบของทักษะการสื่อสาร

Lasswell (1966) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสื่อสารในรูปของประโยคคำถามว่า “ใครบอกอะไรแก่ใครโดยช่องทางไหนและมีผลอย่างไร” (Who Says What, in Which Channels, To Whom with What Effects) โดยการสื่อสารมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ แหล่งสาร (Source หรือ Who) สาร (Message หรือ What) และผลที่เกิดขึ้น (What Effects)

Jablin et al. (1999) สรุบบ่งองค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการสื่อสาร 2 มิติ ดังนี้

1. ความรู้การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (Strategic communication knowledge) ได้แก่ การเข้าใจสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ และความหมายต่างๆ ที่กำหนดขึ้น

2. ทักษะในการสื่อสาร (Tactical communication skills) ได้แก่ ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ทักษะในการฟัง ทักษะในการสั่งงานและรับฟัง คำสั่งงาน ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการให้คำแนะนำและรับฟังคำแนะนำ ทักษะในการสัมภาษณ์ ทักษะในการประชุม และทักษะในการตัดสินใจ เป็นต้น

นางลักษณ์ ศรีอำภพร เจริญงาม (2541) กล่าวถึงความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ในการสื่อสาร ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การสื่อสารนั้นประสบความสำเร็จ เช่น ความรู้และความเข้าใจในบรรทัดฐานของกลุ่ม ความรู้และความเข้าใจในกฎกติกา มารยาทในการติดต่อสื่อสาร และความรู้ความเข้าใจในการสร้างกฎเกณฑ์วิธีการ กระบวนการ ระบบ และหาปัจจัยต่างๆ เพื่อให้การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. องค์ประกอบเชิงทักษะในการสื่อสาร ความชำนาญในการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบย่อยของทักษะในการสื่อสารคือ ทักษะการฟัง ทักษะในการสั่งงานและรับคำสั่งงาน

ทักษะในการให้และรับคำแนะนำ ทักษะในการแสดงความรู้สึก ทักษะในการเขียน ทักษะในการมีเครือข่าย และทักษะในการหาข้อมูลข่าวสาร

O' Shea (1998) ได้เสนอแนวคิดของทักษะในการสื่อสารที่จะสร้างความสำเร็จโดยมีทักษะในด้านการรับและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะในการฟัง (Listening Skill) หมายถึง ความสามารถในการฟังข้อมูลและข่าวสารในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ขั้นตอนแรกที่สำคัญคือต้องเรียนรู้ที่จะฟังอาจใช้การตัดสินใจที่จะทำการจดบันทึกในสิ่งที่ผู้อื่นพูดและเป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ ซึ่งการฟังเป็นทักษะที่สัมพันธ์กับการสื่อสารมากที่สุด ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีรวมถึงวิธีการที่จะแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. ทักษะในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน (Giving Clear Information Skill) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ในการสื่อสารมาใช้เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบต่างๆ ทั้งการสื่อสารแบบใช้วาจาและไม่ใช้วาจาได้อย่างชัดเจน สมบูรณ์ มีลำดับขั้นตอนที่ดี หลีกเลี่ยงการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ให้และผู้รับสาร เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการที่ตั้งไว้รวมถึงรักษาสัมพันธภาพที่ดีแก่กันเพื่อผลลัพธ์ที่ดีของการสื่อสารระหว่างบุคคล

3. ทักษะเพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ปราศจากการลำเอียง (Getting Unbiased Information Skill) หมายถึงความสามารถที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอาจใช้การสื่อสารทางตรง มีทักษะของการสื่อสารเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลย้อนกลับเพื่อยืนยันความเข้าใจในข่าวสารที่ตรงกัน บางกรณีผู้รับสารอาจใช้ทักษะการถามเพื่อย้ำความเข้าใจ มีการใช้ภาษาร่างกายช่วยสื่อสารความเข้าใจให้มีประสิทธิภาพขึ้น

4. ทักษะการสื่อสารแบบเปิด (Foster Open Communication Skill) หมายถึงความสามารถในการสื่อสารที่ช่วยให้สามารถความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ และสามารถส่งผ่านข้อมูลไปสู่ผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

Gomez-Mejia and Balkin (2002) ได้เสนอแนวคิดของทักษะในการสื่อสารว่าเป็นทักษะที่ใช้ส่งและรับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยหลักอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. ทักษะการฟัง (Listening Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นในการสื่อสาร มีความสำคัญทั้งในฐานะผู้ส่งสารและผู้รับสาร การฟังเพื่อทำความเข้าใจในสารและเข้าใจในสิ่งที่ผู้ส่งสารได้แสดงออกมา โดยขณะที่ฟังต้องมีการสังเกตอาการปฏิกิริยาผู้ส่งสารร่วมด้วย

2. ทักษะการนำเสนอ (Presentation Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นในการนำเสนอผลงาน การรายงาน การเสนอแนะความคิดเห็น มีหลักพื้นฐาน คือ ทราบถึงความต้องการของผู้รับสารและพยายามสร้างแรงจูงใจโดยนำเสนอตามความต้องการนั้น สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้รับสารมีการนำเสนอที่เป็นธรรมชาตินำเสนอออกมาในลักษณะของการจำ ซึ่งจะสร้างบรรยากาศที่ดีกว่าการนำเสนอในลักษณะของการอ่าน และมีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ช่วยในการนำเสนออย่างเหมาะสม

3. ทักษะการสื่อสารที่ไม่ใช้วาจา (Nonverbal Communication Skills) เป็นทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายในการสื่อสาร ทักษะการใช้สายตาในการสื่อสาร ทักษะการใช้การสัมผัสในการสื่อสาร ทักษะการแสดงความรู้สึกทางสีหน้า การแสดงออกทางโทนของเสียง ทักษะทางกายภาพในการสื่อสารซึ่งจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม เช่น การสัมผัสมือ การไหว้ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Bennis (1959) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการชักนำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม

Likert (1967) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคล

Greenberg and Baron (2003) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิก สามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในกลุ่มทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

McShane and Von Glinow (2005) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่มีอิทธิพลที่จะกระตุ้นจูงใจและทำให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การซึ่งทุกคนเป็นสมาชิกอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่จะชักจูงให้คนทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยความพึงพอใจ
2. ภาวะผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมที่ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้อื่นสอดคล้องตามแทนที่จะคล้อยตามพฤติกรรมของผู้อื่น
3. ภาวะผู้นำ เป็นการจัดและให้ความสะดวกกับสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงาน โดยช่วยเหลือกลุ่มให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้นำจะร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยริเริ่มให้เกิดการวางแผน กำหนดเป้าหมาย รวมถึงสร้างแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการของสมาชิก เพื่อให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดการ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การจูงใจ และการสื่อสาร เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

หฤทัย ปุตุระเศรณี (2539) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะสร้างอิทธิพล สั่งการ หรือจูงใจ ให้บุคคลอื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มองค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน สามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อ ยอมรับ และทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น ในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

Stadt (1973) สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

1. คำนึงถึงมาตรฐานการทำงาน
2. เป็นที่พึ่งของคนอื่นหรือพึ่งพาอาศัยได้
3. มีความกล้า กล้าคิด กล้าที่จะเสี่ยง
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความสามารถที่จะแสดงงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ
6. มีวินัยในตนเอง

7. มีมโนภาพ
8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
9. มีความสามารถในการสื่อความคิด
10. แข็งแรง สุขภาพดี
11. มีสติปัญญา
12. มีความสามารถในการจัดรูปร่างงาน
13. มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

Stogdill (1974) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่ดีไว้ 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกายภาพ คือ เป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม คือ เป็นผู้มีการศึกษาและสถานะทางสังคมดี
3. สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คือ เป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
4. บุคลิกภาพ คือ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ มีจริยธรรม เชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ เป็นผู้มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน
6. ลักษณะทางสังคม คือ เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับผู้อื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในทางสังคม

Frigon and Jackson (1996) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ คือ ลักษณะและคุณสมบัติเด่นที่มีในตัวผู้นำ เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกบนภาวะผู้นำและความรับผิดชอบทางการบริหาร การที่จะมีคุณลักษณะผู้นำแสดงได้ด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ ได้แก่

1. ความกล้าหาญ (Courage)
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Determination and resolution)
3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
4. มีการควบคุมอารมณ์ (Controlled emotions)
5. ความคิดริเริ่ม (Initiating)
6. ความอดทน (Endurance)
7. มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability)
8. มีพฤติกรรมจริยธรรม (Ethical behavior)
9. มีดุลพินิจที่ดี (Sound judgement)
10. มีความปรารถนามุ่งมั่น (Desire)

Daft (1999) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีมี 9 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถพิเศษ น่านับถือ น่าศรัทธา น่าไว้วางใจ เข้าใจความต้องการของผู้อื่น และสามารถนำให้บุคคลอื่นตระหนักในวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายร่วมกัน
2. การกระตุ้นอย่างชาญฉลาดและส่งเสริมให้ผู้อื่นคิด โดยใช้เหตุและผล รวมถึงใช้ข้อมูลประกอบ เพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา
3. ความสนใจเอาใจใส่ คอยชี้แนะรับฟังเหตุผล ช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้อื่น
4. ความเชื่อถือไว้วางใจได้ ยอมรับในความผิดพลาด และรักษาไว้ซึ่งข้อผูกพัน รวมทั้งสามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ
5. ความกล้าหาญ ยืนยันความเชื่อและความคิดของตนเอง ไม่กดดันเพื่อให้ผู้อื่นคิดเห็นกับตนเอง
6. ความซื่อสัตย์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม
7. ความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้
8. ยอมรับนับถือผู้อื่น ทั้งแนวคิด ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ตามสถานภาพและตำแหน่ง สามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้
9. ความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ มีการนำข้อเท็จจริงมาพิจารณาอย่างมีเหตุผลและความเป็นจริง มีการประเมินวัตถุประสงค์จากทางเลือกที่หลากหลาย รวมถึงการนำประสบการณ์มาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจในสภาพปัจจุบัน

ยงยุทธ เกษสาคร (2542) ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติ ส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ มุ่งแสวงหาวิธีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีพฤติกรรมการแสดงออก ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

Mayer and Salovey (1997) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเข้าใจถึงความหมายแยกแยะความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ เพื่อเป็นเครื่องชี้นำในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ เข้าใจอารมณ์ ความสัมพันธ์แห่งอารมณ์ รวมถึงกระบวนการของอารมณ์ คิดไตร่ตรองและควบคุมอารมณ์ได้ดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางอารมณ์และสติปัญญา

Goleman (1998) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองและการบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้

กรมสุขภาพจิต (2544) ให้นิยามว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือลักษณะของการที่บุคคลตระหนัก รับรู้ในอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน และความสามารถที่จะปรับหรือจัดการกับอารมณ์โดยการควบคุม สลาย ระบายอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นให้เกิดผลทางบวกต่อตนเอง ผู้อื่น สภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ต่างๆ

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง สามารถใช้สติและปัญญาในการควบคุมการแสดงพฤติกรรม การกระทำ คำพูด และท่าทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกาลเทศะ

เทิดศักดิ์ เดชคง, (2547) ให้นิยามว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ.) หรือเชาวน์อารมณ์ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่มีลักษณะเป็นความสามารถในการตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและใช้เป็นแรงจูงใจในการบริหารจัดการอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

เมเยอร์และซาลอเวย์ เสนอโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 4 มิติ (Mayer and Salovey, 1997) ดังนี้

1. การรับรู้และการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Perception and Expression)
 - 1.1 ความสามารถในการระบุอารมณ์ตนเอง
 - 1.2 ความสามารถในการระบุอารมณ์ของผู้อื่น
 - 1.3 ความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์และความต้องการได้อย่างถูกต้อง
 - 1.4 ความสามารถในการแยกแยะระหว่างความรู้สึกที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง ความรู้สึกที่ตรงไปตรงมาและความรู้สึกที่ไม่น่าไว้วางใจ
2. การใช้อารมณ์ในการกระตุ้นความคิด (Emotion Facilitation of Thought Using Emotion Intelligence)
 - 2.1 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงทิศทางและการจัดลำดับความคิดบนพื้นฐานของความรู้สึก
 - 2.2 ความสามารถในการสร้างอารมณ์เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจและความจำ

2.3 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงอารมณ์เพื่อช่วยให้เกิดการชื่นชมมุมมองหลายๆ ด้าน

2.4 ความสามารถในการใช้สภาวะอารมณ์เพื่อช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์

3. การเข้าใจอารมณ์ (Emotional Understanding)

3.1 ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์ของอารมณ์ที่หลากหลาย

3.2 ความสามารถในการรับรู้สาเหตุและผลลัพธ์ของอารมณ์

3.3 ความสามารถในการเข้าใจความซับซ้อนของอารมณ์ สภาวะขัดแย้งและความผสมผสานทางอารมณ์

3.4 ความสามารถในการเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์

4. การบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management)

4.1 ความสามารถในการเปิดเผยความรู้สึก ทั้งยินดีและไม่ยินดี

4.2 ความสามารถในการตรวจสอบและสะท้อนให้เห็นถึงอารมณ์ความรู้สึก

4.3 ความสามารถในการมีส่วนร่วม เพิ่มขยาย หรือออกจากสภาวะอารมณ์

4.4 ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง

4.5 ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของผู้อื่น

Goleman (1998) ได้เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Knowing One's Emotions) คือความสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะนั้น และสามารถรับรู้ความรู้สึกต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา

2. การจัดการอารมณ์ของตนเอง (Managing Emotions) คือ สามารถจัดการกับสภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถระงับอารมณ์ ขจัดความวิตกกังวล ความวุ่นวายใจ ความมีดমন ความสิ้นหวังหรือความเฉื่อยให้ลดลงและหมดสิ้นไปในที่สุด

3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Motivating Oneself) ให้อารมณ์เป็นตัวนำความคิดและส่งเสริมให้มุ่งสู่เป้าหมาย รู้จักอดได้ รอได้ และสามารถระงับความหุนหันพลันแล่นของตัวเองไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค เพื่อจะมุ่งไปสู่ปัญหา

4. การร่วมรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions on Others) คือ สามารถตระหนักรู้ถึงความสามารถของบุคคลอื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถปรับอารมณ์ของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคคลตามความจำเป็น เพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพ

5. การบริหารจัดการด้านสัมพันธ์ภาพ (Handling Relationship) คือ สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น สร้างสายสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือ สร้างพลังร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ตลอดจนสามารถบริหารความขัดแย้งให้ยุติลงได้

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สายทิพย์ จะโนภาส (2548) กล่าวว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่บรรลุถึงเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำอาชีพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ภุริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการทำงานของตนว่าน่าพึงพอใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบเป็นการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติอย่างถูกต้อง การวัดความสำเร็จจึงสามารถกำหนดให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจ เพื่อนำผลการวัดความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ดังนี้ (จันทนา สาขากร และคณะ, 2551)

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนงาน นโยบาย ที่กำหนดไว้ เป้าหมายคือผลลัพธ์ที่ต้องการของบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรโดยรวม หรือเป้าหมายก็คือ วัตถุประสงค์ที่ให้แนวทางสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจและให้แนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป้าหมายจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผน หากปราศจากเป้าหมายก็ไม่สามารถสร้างแผนได้ (วิรัช สงวนวงศวาน ,2546) การดำเนินงานทุกอย่างต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ ผลการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสำเร็จ ในการดำเนินงานสามารถวัดได้จากการที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายมีหลายระดับ ดังนี้ (วันชัย มีชาติ, 2550)

1.1 เป้าหมายหลักขององค์กร (Substantive Goals) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1.1 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ได้แก่ พันธกิจขององค์กร (Mission) ซึ่งแสดงถึงภารกิจที่องค์กรจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการ บ่งบอกทิศทางในการดำเนินงาน เป้าหมาย ในเชิงยุทธศาสตร์มักแสดงเป็น ลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ

1.1.2 เป้าหมายระดับกลวิธี (Tactical Goals) เป็นเป้าหมายระดับแผนงานหรือส่วนงานย่อยในองค์กร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นส่วนสำคัญในการทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

1.1.3 เป้าหมายระดับปฏิบัติ (Operational Goals) เป็นเป้าหมายระดับ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นำไปสู่การสร้างเกณฑ์การวัดผลงานของพนักงานแต่ละคน

1.2 เป้าหมายเชิงระบบ (System Goals) เป็นเป้าหมายที่มองสภาพแวดล้อมเพื่อปรับ การดำเนินงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจริงเพื่อความอยู่รอด และเติบโตขององค์กร เป็นการเชื่อมโยง ระหว่างสภาพภายในองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก

1.3 เป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goals) เป็นเป้าหมายระดับบุคคล ซึ่งต่างมี เป้าหมายเป็นของตนเอง องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลแต่ละคน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ทุ่มเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กร ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในระดับบุคคลก่อนเป็นสำคัญ

2. ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standard and Reliability) หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ และเป็นกลาง มีเอกสารหลักฐานประกอบการแสดงความเห็นอย่างเพียงพอและเชื่อถือได้ สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดในมาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 500 ย่อหน้า 15 ไว้ว่าความเชื่อถือได้ของหลักฐานการสอบบัญชีขึ้นอยู่กับแหล่งที่ได้มาว่าเป็นหลักฐานจากภายในหรือภายนอกกิจการและลักษณะของการได้มาซึ่งหลักฐาน เช่น โดยการสังเกตการณ์ การตรวจสอบเอกสาร หรือการสอบถาม การประเมินความเชื่อถือได้ของหลักฐานการสอบบัญชีขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ การพิจารณาแหล่งที่เชื่อถือได้ อาจใช้เป็นแนวทางต่อไปในการพิจารณา ดังนี้

2.1 หลักฐานการสอบบัญชีจากภายนอกกิจการ เช่น คำยืนยันยอดที่ได้รับจากบุคคลภายนอก มีความน่าเชื่อถือมากกว่าหลักฐานที่มีการจัดทำขึ้นภายในกิจการ

2.2 หลักฐานการสอบบัญชีภายในกิจการย่อมน่าเชื่อถือมากขึ้น เมื่อกิจการมีระบบบัญชีและระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล

2.3 หลักฐานการสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชีได้รับโดยตรงย่อมมีความน่าเชื่อถือมากกว่าหลักฐานที่ได้รับจากกิจการ

2.4 หลักฐานการสอบบัญชีในรูปเอกสารและคำรับรองที่เป็นลายลักษณ์อักษรย่อมมีความน่าเชื่อถือมากกว่าคำรับรองด้วยวาจา

ผู้สอบบัญชีอาจมีความเชื่อมั่นมากขึ้นเมื่อหลักฐานการสอบบัญชีที่ได้จากแหล่งต่างๆหรือจากลักษณะของการได้มาซึ่งหลักฐานแบบต่างๆให้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน ซึ่งหลักฐานเช่นนี้ย่อมให้ความเชื่อมั่นมากกว่าหลักฐานการสอบบัญชีที่ได้จากแหล่งเดียวหรือจากการใช้วิธีการเดียว ในทางกลับกันเมื่อหลักฐานการสอบบัญชีที่ได้รับจากแหล่งหนึ่งไม่สอดคล้องกับหลักฐานที่ได้รับจากอีกแหล่งหนึ่ง ผู้สอบบัญชีควรกำหนดวิธีการตรวจสอบอื่นที่จำเป็นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับหลักฐานที่ไม่สอดคล้องกันนั้น

3. ด้านความทันเวลา (Timeliness) หมายถึง ผลลัพธ์ของงานแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาตามแผนงานกำหนด มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานสำเร็จทันต่อสถานการณ์และความต้องการของผู้ใช้ผลงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง หน่วยรับตรวจ หรือผู้ได้รับผลกระทบจากการร้องเรียน เป็นต้น

การนำเสนอรายงาน ควรกระทำในเวลาที่เหมาะสมและจะต้องให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทันที เนื่องจากรายงานการตรวจสอบมีใจจดหมายเหตุ เพื่อการศึกษาทางประวัติศาสตร์ แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำรายงานไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการตามข้อเสนอแนะให้ทันต่อสถานการณ์ (จินทนา สาขากร และคณะ, 2550)

การมีข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้แต่ได้ข้อมูลที่ไม่ทันเวลาไม่ทันต่อการตัดสินใจ ก็ย่อมถือว่าเป็นสารสนเทศที่ไม่เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารควรพิจารณาเปรียบเทียบว่าความสมควรแก่การกำหนดระยะเวลาที่มีมากน้อยเพียงใด หากรอจนกระทั่งทราบข้อมูลในทุกลักษณะจึงจะรายงานแม้จะมีความน่าเชื่อถือสูง แต่หากไม่ทันต่อความต้องการอาจไม่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ เนื่องจากไม่ทันต่อเวลา (นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร, 2550)

4. ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) หมายถึง การมีผลงาน การตรวจสอบเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ประชาชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

Good (1973) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

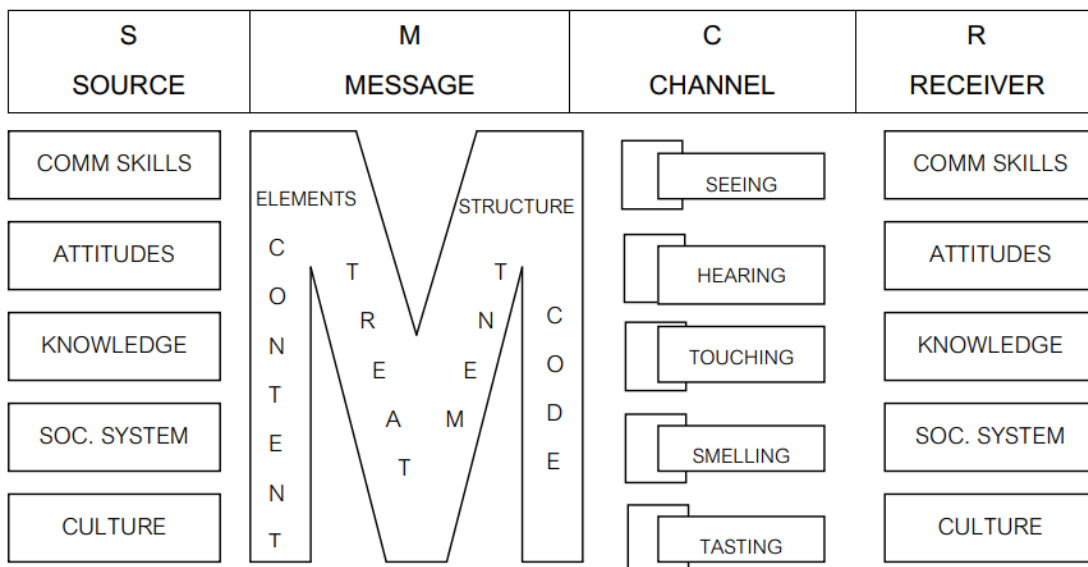
ทฤษฎีการสื่อสารของ David K. Berlo

พฤติกรรมของการสื่อสาร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการสื่อสารที่เรียกว่า SMCR มาจากคำว่า แหล่งสาร (source) สาร (message) ช่องทาง (channel) และผู้รับสาร (receiver) ซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ กระบวนการสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้ง 5 ขององค์ประกอบในกระบวนการสื่อสาร โดยเฉพาะผู้ส่งสารและความสามารถในการรับสารของผู้รับสาร ไม้วาสารนั้นจะผ่านช่องทางรูปหรือการมองเห็น (seeing) รส (tasting) กลิ่น (smelling) เสียง (hearing) หรือสัมผัส (touching) องค์ประกอบทั้ง 5 นี้จะมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร สารซึ่งบรรจุเนื้อหา (content) อาจจะถูกส่งไปในลักษณะรหัสเฉพาะ (code) มีรูปแบบ (structure) และอาจจะได้รับปฏิบัติ (treated) แตกต่างกันไปโดยผู้สื่อสารสามารถส่งได้หลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นส่งผ่านบุคคล ผ่านวิทยุ ผ่านโทรทัศน์หรือผ่านอินเทอร์เน็ต ผลกระทบก็จะกลับมาในรูปแบบกระบวนการในทิศทางเดิม สามารถอธิบายองค์ประกอบการสื่อสารได้ดังนี้



รูปที่ 3 ตัวแบบพื้นฐานของการสื่อสาร SMCR Model

โดยผู้ส่งสารมีเจตนาที่จะสื่อสาร ตัวสาร คือการแปลความหมายของความคิดเห็นของผู้ส่งสารให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ เช่น ภาษาหรือการแสดงออก ช่องทาง คือสื่อที่ตัวสารจะถูกส่งผ่านและผู้รับสาร คือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการสื่อสารนั้น



รูปที่ 4 แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล

1. แหล่งของสารหรือผู้ส่งสาร (S : source) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสาร มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร และมีความรู้พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับ

2. ข้อมูลข่าวสาร (M : message) เกี่ยวของทางด้านเนื้อหาสัญลักษณ์และวิธีการส่งข่าวสาร

3. ช่องทางในการส่งสาร (C: channel) คือการที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การดู การได้ยิน การสัมผัส การลิ้มรส หรือการไต่กลิ่น

4. ผู้รับ (R: receiver) ต้องเป็นผู้มีทักษะในการสื่อสาร มีทัศนคติ ระดับความรู้และพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมเช่นเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับผู้ส่ง จึงจะทำให้การสื่อความหมายหรือการสื่อสารนั้นได้ผล

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Approach)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำในยุคแรกเริ่มให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจ มีการตั้งข้อสังเกตว่าคนที่เป็ผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวอะไรบ้าง เช่น ลักษณะทางกาย คือ รูปร่างหน้าตา มีบุคลิกภาพ การแสดงตัว ท่าทางการพูดเป็นอย่างไร เป็นต้น โดยพบว่าผู้นำจะต้องฉลาด มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ามีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของผู้นำในขณะที่ไม่เคยอยู่ในตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ยังมีผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวด้วย การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อหาคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำไม่ประสบความสำเร็จและการศึกษาพบว่าความเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะแต่อย่างไร แต่จะขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับว่ามี ความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่มากหรือน้อยเพียงใด

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach)

การศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำนั้น มุ่งศึกษาว่าผู้นำมีพฤติกรรมในการบริหารอย่างไร ทำอะไรบ้าง มีวิธีการในการมอบหมายงานอย่างไร และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร โดยตั้งสมมุติฐานว่ามีแนวทางที่ดีที่สุดเพียงแนวทางเดียวในการเป็นผู้นำ (one best way theory) และเชื่อว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำ เป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ ผู้ที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ การศึกษาตามแนวความเชื่อของทฤษฎีนี้เน้นที่การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงานเป็นหลัก มีการวิจัยกันอย่างกว้างขวางและเกิดทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นมาอธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำอยู่หลายทฤษฎี ที่สำคัญคือ

1. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานเป็นหลัก (job centered leadership) หรือเน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก (employee centered leadership) จากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า กลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพทางการผลิตมากที่สุด มีผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน

2. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีสองมิติ (two-dimension theory) มหาวิทยาลัยแห่งมลรัฐโอไฮโอ ได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ 2 มิติ คือ มิติมิตรสัมพันธ์ (consideration dimension) กับมิติกิจสัมพันธ์ (initiating structure dimension) พบว่า อัตราการออกจากงานของพนักงานจะต่ำสุด และความพอใจของพนักงานจะสูงสุดภายใต้ผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติมิตรสัมพันธ์ และผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติกิจสัมพันธ์พนักงานจะมีการร้องทุกข์และออกจากงานมาก และพบว่าพฤติกรรมผู้นำแสดงออกในลักษณะของการผสมผสานระหว่างสองมิติมากกว่าจะเป็นมิติใดมิติหนึ่ง สามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ ผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งคนสูง มุ่งงานสูงแต่มุ่งงานต่ำ มุ่งงานและมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำแต่มุ่งคนสูง

3. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (managerial grid theory) เบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยเสนอว่ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำสามารถทำเป็นตาข่าย เชื่อมโยงสองมิติ (two dimension grid) ได้ คือ มิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคน (concern for people) กับมิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงาน (concern for production) สามารถจำแนกออกได้ 5 แบบ คือ 1) แอบอิมโพรเวอร์ริช (impoverish) คือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย 2) แบบคันทรีคลับ (country club) คือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย 3) แบบทาสค์ (task) คือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย 4) แบบมิดเดิล ออฟ เดอะโรด (middle of the road) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคน 5) แบบทีม (team) คือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก

4. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่ใช้การบริหารระบบ 4 ระบบ (system 4 management)

Likert ริเริ่มศึกษาแบบของความเป็นผู้นำ โดยสร้างระบบ 4 ระบบ เพื่อการจำแนกผู้นำ พบว่ามีแบบความเป็นผู้นำ 4 แบบ ได้แก่

ระบบที่ 1 ระบบเผด็จการ (exploitive authoritative) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ผู้นำตัดสินใจเพียงคนเดียว และสั่งการลงมาตามสายงานการบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่และ

ผู้นำเป็นผู้กำหนดมาตรฐานและวิธีการปฏิบัติไว้ตายตัว ใช้การข่มขู่เมื่อมีความจำเป็นและใช้วิธีการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำมีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 2 ระบบเผด็จการอย่างมีศีลธรรม (benevolent authoritative) ผู้นำสั่งการแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวิจารณ์คำสั่งได้บ้าง ผู้นำยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความคล่องตัวบางอย่างในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจจะเกิดขึ้นภายในกรอบที่กำหนดไว้ ผลตอบแทนและการลงโทษบางอย่างจะถูกใช้ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกเกรงกลัวผู้นำ

ระบบที่ 3 ระบบปรึกษา (consultative) ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้นำกำหนดเป้าหมายและสั่งการหลังจากปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะปฏิบัติงานต่อไปอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นบางอย่างระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลตอบแทนถูกนำมาใช้จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกเป็นอิสระเมื่อปรึกษางานกับผู้นำ

ระบบที่ 4 ระบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (participative group) เป็นการบริหารที่ลิเคอร์ท (Likert) ให้การสนับสนุนมากที่สุด ผู้นำให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (upward communication) รวมทั้งการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันด้วย ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach)

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ มีดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (continuum of leadership behavior) แทนเนนบอมและชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของการเป็นผู้นำได้แก่ 1) แรงกดดันทางผู้บริหาร 2) แรงกดดันทางผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 3) แรงกดดันทางสถานการณ์ โดยมีลักษณะของปัญหาและแรงกดดันทางเวลาเป็นปัจจัยทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบบริหาร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความยืดหยุ่นมีความสามารถเลือกใช้แบบภาวะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. รูปแบบภาวะผู้นำตามแบบจำลองของฟิดเลอร์ (Fiedler) ฟิดเลอร์ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (leader member relations) เช่น ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี 2) โครงสร้างของงาน (task structure) ความชัดเจนแน่นอนเกี่ยวกับ โครงสร้างของงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น 3) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (position power)

3. รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงแนวทางเป้าหมาย (path - goal theory) หลักสำคัญของทฤษฎีนี้คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้นจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยวิธี

ทางแนวทางให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กรและของตัวเองไปพร้อม ๆ กัน ได้แยกแบบของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบเข้มงวดแข็งกร้าว (directive leadership) 2) ผู้นำแบบช่วยเหลือสนับสนุน (supportive leadership) 3) ผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (participative leadership) และ 4) ผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (achievement oriented leadership) ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ได้หลายแบบพร้อมกันขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ คือ 1) ลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของผู้นำได้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องสร้างพฤติกรรมของตนให้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้สร้างความพอใจให้กับเขาได้ในอนาคต 2) อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องสร้างพฤติกรรมที่สมบูรณ์ครบถ้วนในสภาพแวดล้อมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดแนะแนวทาง การส่งเสริมสนับสนุน และการให้รางวัลตอบแทน ปรับปรุงสิ่งที่ยังขาดตกบกพร่องให้สมบูรณ์

4. รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีวงจรชีวิต (a life cycle theory of leadership) รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเปลี่ยนแบบ (Style) ของตนไปตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) เชื่อว่าความสัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามี 4 ขั้นตอน คือ 1) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามาสู่องค์กรเป็นครั้งแรก ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานมีความเหมาะสมมากที่สุด 2) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเริ่มเรียนรู้งาน ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานพร้อมทั้งให้ความสำคัญกับคน ด้วย 3) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเริ่มแสวงหาความรับผิดชอบกับงานมากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานน้อยลง แต่ยังให้ความสำคัญกับคนต่อไป 4) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจมากขึ้น สามารถสั่งการด้วยตนเองมีประสบการณ์มากพอ ผู้บริหารสามารถลดการกระตุ้นและการสนับสนุนลงได้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นตัวของตัวเองและไม่ต้องการความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดจากผู้บริหารอีกต่อไป

5. รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีการบริหารแบบสามมิติ (three - dimension theory) เรดดิน (Reddin) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีสถานการณ์ มิติทั้งสาม ได้แก่ มิติพฤติกรรมด้านงาน มิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และมิติประสิทธิผลแบบของการบริหาร โดยกำหนดลักษณะของผู้นำขึ้นมา 8 แบบ เป็นแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ 4 แบบ และแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ 4 แบบ ดังนี้

รูปแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ

1. แบบผู้หนีงาน (deserter) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อยไม่มีความสนใจงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับความผิดพลาด ขัดขวางผู้อื่น ไม่มีมนุษยสัมพันธ์

2. แบบนักบุญ (missionary) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด ไม่โต้แย้งหรือคัดค้านการกระทำใด ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนใจได้เสมอเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยขององค์กรไว้

3. แบบผู้เผด็จการ (autocrat) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก แต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย มุ่งงานอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ชอบใช้วิธีการสั่งสอน ผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัว ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้ง

4. แบบผู้ประนีประนอม (compromiser) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก ยอมรับว่าความสำเร็จของงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง เป็นนักตัดสินใจที่ไม่ดี ไม่มีความเชื่อถือในตนเอง และใช้วิธีประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง

1. แบบผู้ยึดระเบียบ (bureaucrat) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อยให้ความสำคัญกับกฎระเบียบวิธีปฏิบัติที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และเข้มงวด มักไม่มีความริเริ่ม ไม่สนใจที่จะพัฒนาผู้ร่วมงาน

2. แบบนักพัฒนา (developer) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจ สนใจการพัฒนาตัวบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีรุนแรง มีความสุภาพ ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใสและไว้วางใจ

3. แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (benevolent autocrat) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก แต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มุ่งผลงานเป็นหลัก มีศิลปะในการปฏิบัติงาน สามารถสั่งการโดยผู้ร่วมงานพอใจ

4. แบบนักบริหาร (executive) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก มีความกระตือรือร้น ใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยการทำงานเป็นทีม มีการวางมาตรฐานในการทำงาน รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม ยอมรับในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน มีความสนใจในวิชาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วรรณภา สุภาพุฒ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เรื่องการพิจารณาองค์ประกอบความคิดเชิงกลยุทธ์ ว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นการให้ความสำคัญกับการมองไปสู่อนาคตภายใต้การพิจารณาความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อวางแผนในการระดมทรัพยากรมาใช้ และพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบเพื่อนำองค์กรไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้

สุเมธรัตน์ คงแสนคำ (2560) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า 1) การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านมาตรฐานและความน่าเชื่อถือ และด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง 2) การบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนางาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง 3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ และ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวม ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ และด้านความทันเวลา โดยสรุปการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงาน

มงคงรัตน์ สายเย็น (2555) ได้ศึกษาผลกระทบของการวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) การวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการวัดผลและปรับปรุงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม 2) การวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ด้านการประเมินระดับสาระสำคัญ ด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการวัดผลและปรับปรุงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย 3) การวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินระดับสาระสำคัญ ด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการวัดผลและปรับปรุงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ 4) การวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการวัดผลและปรับปรุงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลาและผลลัพธ์ และ 5) การวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการวัดผลและปรับปรุงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลาและผลลัพธ์ โดยสรุป การวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

วิไลลักษณ์ เอี่ยมจตุภัทร และ วชิระ บุญยเนตร (2562) ได้ศึกษาการประยุกต์โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบบัญชี โดยการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นแนวทางการประยุกต์โปรแกรม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Audit Data Analytics: ADAs) กับขั้นตอนในการตรวจสอบ โดยใช้การทดลองปฏิบัติจริงในโปรแกรมสำเร็จการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อการตรวจสอบที่พัฒนาโดยสำนักงานสอบบัญชีแห่งหนึ่ง รวมทั้งการสัมภาษณ์ ผู้สอบบัญชีที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานสอบบัญชีที่มีการนำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อการตรวจสอบบัญชีมาใช้ในการตรวจสอบ เพื่อแสดงให้เห็นทัศนคติที่มีต่อ การนำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบมาใช้ในการงานการสอบบัญชี ผลการศึกษาพบว่า ADAs สามารถนำมาประยุกต์ได้ในทุกขั้นตอนของการตรวจสอบเป็นอย่างดี ทั้งในขั้นตอนการวางแผนและประเมินความเสี่ยง การทดสอบการควบคุม และการตรวจสอบเนื้อหาสาระ ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และการทดสอบรายละเอียดยอดคงเหลือ การศึกษานี้ได้ยกตัวอย่างรายงานของแต่ละขั้นตอนการสอบบัญชีเพื่อให้เห็นแนวทางการปฏิบัติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบอีกด้วย ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์แสดงให้เห็นว่า ADAs สามารถเพิ่มคุณภาพงานตรวจสอบบัญชี และเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้สอบบัญชีในการทดสอบรายการที่ครอบคลุมร้อยละ 100 ของข้อมูลทั้งหมด ซึ่งสามารถเพิ่มคุณภาพงานสอบบัญชีให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยลดต้นทุนและเวลาในการตรวจสอบ ทั้งนี้การสัมภาษณ์ยังพบว่า ADAs สามารถตอบสนองความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพได้ง่ายกว่าการตรวจสอบแบบเดิม อย่างไรก็ตาม ADAs สร้าง ความท้าทายผู้สอบบัญชี เช่น ผู้สอบบัญชีมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปรวมถึงดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการพยากรณ์ค่าคาดการณ์อนาคตได้อย่างเหมาะสม

สุเมธ กิตติอารีพงศ์ และ วชิระ บุญยเนตร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบในสำนักงานสอบบัญชีขนาดเล็ก

พบว่า สำนักงานสอบบัญชีขนาดเล็กเห็นด้วยในการนำโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในแต่ละขั้นตอนของงานสอบบัญชี โดยเรียงลำดับการให้ความสำคัญจากมากไปหาน้อยคือ การปฏิบัติงานตรวจสอบ การรายงานและการติดตามผล การวางแผนและประเมินความเสี่ยง

กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีส่วนกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจการภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานอันเกี่ยวเนื่องกับขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้สั่งการและเป็นผู้สนับสนุนโดยตรงในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

กฤษดา น่วมจิตร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว

พิมพารณ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งประกอบไปด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การตั้งใจ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการอารมณ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็น ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารอารมณ์ของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

อักษรารณ แวนแก้ว (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี ด้านการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด ด้านสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพรายงานการเงินโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีด้านสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีด้านการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด ด้านสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ด้านองค์กรและการบริหารจัดการธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี ด้านสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ และด้านการเปรียบเทียบกันได้

อริยา สรศักดิ์ (2562) ได้ศึกษา สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสำนักงานบัญชี ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ สำนักงานบัญชี ได้แก่ ทักษะในการสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลการเงินและบัญชี ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ทางการบัญชี การเข้าใจเครื่องมือดิจิทัลในการรักษาความปลอดภัยข้อมูลทางบัญชี ทักษะความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณและทัศนคติ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพสำนักงานบัญชีด้านความถูกต้อง ความรวดเร็ว ความประหยัด การบรรลุเป้าหมาย การประสบความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี นอกจากนี้ยังพบว่า โปรแกรมบัญชีและโปรแกรมทางธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพสำนักงานบัญชีด้านความถูกต้อง ความรวดเร็ว ความประหยัด และพบว่าทักษะการค้นหาข้อมูลทางบัญชีและภาษีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพสำนักงานบัญชีด้านความประหยัด และการบรรลุเป้าหมาย และสมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล 2 ด้าน คือ ทักษะความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ บัญชีส่งผลกระทบต่อคุณภาพสำนักงานบัญชีด้านความถูกต้อง ความรวดเร็ว และการประสบความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณและทัศนคติส่งผลกระทบต่อเชิงบวกกับคุณภาพสำนักงาน บัญชีด้านความประหยัดและการบรรลุเป้าหมาย

วารุณี นวลศรี (2553) ได้ศึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ภาวะผู้นำ และความสำเร็จ ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นสมาชิกของสมาคมสโมสรนักลงทุน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ภาวะผู้นำ และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็น สมาชิกของสมาคมสโมสรนักลงทุนอยู่ในระดับสูง 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นสมาชิกของสมาคมสโมสรนักลงทุน

อรัญญา ชุมพร (2549) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ และด้านการมี ศีลธรรมในการประกอบการ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Menhart (1998) วิจัยเรื่อง Emotional intelligence : An alterative explanation of career success Development of multicomponent theory of emotional intelligence and its relationship to interview outcomes (affect). กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ การเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การระงับอารมณ์หรือการควบคุมอารมณ์ และการจัดการกับสิ่งที่ฝังใจหรือสิ่งที่ประทับใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในงานและ

การทำงานที่มีประสิทธิผล ปฏิบัติทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลของการสัมภาษณ์ และพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกในแง่บวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงาน

Kamangar et al. (2013) ศึกษาเรื่อง Developing Strategic Thinking. ผลการศึกษาพบว่า การคิดเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อทุกองค์กร โดยเสนอกรอบแนวคิดการคิดเชิงกลยุทธ์ ผ่านการเรียนรู้ แบ่งเป็นรูปแบบความคิดเชิงกลยุทธ์ 4 มิติ ได้แก่ (1) การคิดเชิงระบบ (2) การคิดสร้างสรรค์ (3) มุมมอง และ (4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่วนการเรียนรู้จากการดำเนินการเป็นองค์ประกอบหลักของการคิดเชิงกลยุทธ์แบบดั้งเดิม จากผลการวิจัย ของ Bonn (2001) การค้นคว้าในงานวิจัยนี้ ใช้หลักการพื้นฐานจาก Meta-analysis Method ซึ่งหมายถึง ความสำคัญของ 4 องค์ประกอบ ที่กล่าวถึง เป็นองค์ประกอบหลักของยุทธศาสตร์การคิดด้านการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ได้สร้างขึ้นใหม่ในขอบเขตของการจัดการ เชิงกลยุทธ์ และเป็นประเด็นสำคัญในธุรกิจที่ซับซ้อนในปัจจุบัน

Graves (1999) ศึกษาเรื่อง Emotional intelligence and cognitive ability: Predicting performance in job simulated activities. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน การศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้และทำนายพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 2,441 คน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายและใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 344 คน

โดยมีขั้นตอนกำหนดขนาดและสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

เมื่อ N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{2,441}{1 + 2,441 (0.05)^2}$$

$$n = 343.68 \text{ คน}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 344 คน

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แบ่งเป็นกระบวนการศึกษา ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกหัวข้องานวิจัยและกำหนดความสำคัญของปัญหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัยที่สนใจ ศึกษาเอกสาร วารสาร ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งด้านวิชาการและที่เกี่ยวข้องเพื่อนำองค์ความรู้เดิม มาประกอบการกำหนดกรอบแนวคิด สมมติฐานการวิจัย ใช้อ้างอิงและสนับสนุนหัวข้องานวิจัยและ ประเด็นปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของงานวิจัย

เมื่อได้หัวข้องานวิจัยและความสำคัญของปัญหางานวิจัยแล้ว จึงกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของงานวิจัยให้สอดคล้องกับหัวข้องานวิจัยที่ต้องการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดระเบียบวิธีวิจัยตามหัวข้องานวิจัยที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย โดยกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่างจากหัวข้อ งานวิจัย โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือในการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามและข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าจากเอกสารวิชาการ บทความ หนังสือ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 5 ทดสอบเครื่องมือและวิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติ

ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือเพื่อให้ได้คำตอบของสมมติฐานตามความสำคัญของปัญหา ที่ต้องการศึกษาด้วยวิธีทางสถิติโดยการประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูป ทางการวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลและอภิปรายผล

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลตามเนื้อหาสาระของความสำคัญของปัญหา ตามสมมติฐานและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในหัวข้อที่สนใจศึกษา

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอหลักการ ประกอบเหตุผลของงานวิจัยที่ได้รับและเผยแพร่ผลงานการวิจัย เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวม ข้อมูล เพื่อศึกษา อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และมีขั้นตอนในการออกแบบเครื่องมือ ในการวิจัย ได้ออกแบบขึ้นจากการสำรวจวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถาม จำนวนประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ และตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยครอบคลุมเนื้อหาทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการสื่อสาร ภาวะความเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยครอบคลุมเนื้อหาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง มากที่สุด	ให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับที่ 4	หมายถึง มาก	ให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับที่ 3	หมายถึง ปานกลาง	ให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับที่ 2	หมายถึง น้อย	ให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับที่ 1	หมายถึง น้อยที่สุด	ให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เป็นส่วนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยทดสอบเครื่องมือ 2 ส่วน คือ การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ นั้น เป็นการวัดคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับองค์ประกอบที่ต้องวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องทางภาษา หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม โดยจะให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างการสร้างข้อคำถามควบคู่กับเครื่องมือวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ผู้เชี่ยวชาญกรอกผลการพิจารณา ผู้วิจัยทำการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ศึกษา จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน เพื่อคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คำนวณจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับประเด็นที่ต้องการทราบ ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความถูกต้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้า แน่ใจ ว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
 ให้คะแนน 0 ถ้า ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
 ให้คะแนน -1 ถ้า แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
 หลังจากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสมการ

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

แทนค่า

R = ผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนด

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งาน (Pre-test) ได้ และข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องปรับปรุงแก้ไข โดยผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญพบว่าทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยแสดงผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไว้ในภาคผนวก ค

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด หลังจากได้ผลแล้ว นำมารวบรวมเพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดค่าความเที่ยงที่กว้างขวางมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ ควรมีค่าในระดับ 0.70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.3 (Hair et al., 2006)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแต่ละตัวแปรได้ค่าตามมาตรฐานที่กำหนด คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่ามากกว่า 0.7 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่ามากกว่า 0.3 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.718 ถึง 0.922 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.317 ถึง 0.907 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำการตัดข้อคำถามใด ๆ ออกจากการวัดตัวแปร จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้พื้นฐานในการวิจัย และนำมาใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามกับนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยวิธีการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นตอนที่ 3 รวบรวมเก็บแบบสอบถามหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 344 ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและมีความสมบูรณ์ได้ จำนวนทั้งสิ้น 344 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลแล้วทำการลงรหัส หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปวิเคราะห์โดยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการตรวจสอบ และตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผล ทั้งนี้ได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามแบบ Likert scale ซึ่งมีค่าดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) จากสูตรดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

กำหนดความหมายของช่วงระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การทดสอบผลกระทบของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต
4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
5. ผลการตรวจสอบข้อมูล
6. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
VIF	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Variance Inflation Factor)
t	แทน	สถิติพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t-Distribution
F	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F-Distribution
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
β_i	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว
AFS	แทน	ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต
STG	แทน	ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์
DTA	แทน	ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล
COM	แทน	ทักษะการสื่อสาร
LDS	แทน	ภาวะความเป็นผู้นำ
EMO	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์

SWP	แทน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
GAT	แทน	ด้านการบรรลุเป้าหมาย
STD	แทน	ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้
TML	แทน	ด้านความทันเวลา
PTS	แทน	ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการตรวจสอบ และตำแหน่งงานปัจจุบัน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	138	40.10
หญิง	206	59.90
รวม	344	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	123	35.80
31 - 40 ปี	146	42.40
41 - 50 ปี	52	15.10
51 ปีขึ้นไป	23	6.70
รวม	344	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	150	43.60
สูงกว่าปริญญาตรี	194	56.40
รวม	344	100.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ		
น้อยกว่า 5 ปี	114	33.10
5 - 10 ปี	159	46.20
11 - 15 ปี	33	9.60
มากกว่า 15 ปี	38	11.00
รวม	344	100.00
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ	135	39.20
นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ	147	42.70
นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ	38	11.00
อื่นๆ	24	7.00
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 และที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 อายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 และน้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ 5 - 10 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบมากกว่า 15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ 11 - 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และน้อยที่สุด ตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตโดยรวม

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์	3.87	.538	มาก
2. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	3.76	.680	มาก
3. ทักษะการสื่อสาร	3.84	.555	มาก
4. ภาวะความเป็นผู้นำ	4.21	.502	มากที่สุด
5. ความฉลาดทางอารมณ์	4.07	.440	มาก
โดยรวม	3.95	.428	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสามารถตัดสินใจที่จะเลือกทางที่ดีที่สุดภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคและความไม่แน่นอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.86	.626	มาก
2. ความสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้อย่างมีเหตุผล ประเมินสถานการณ์ถึงความเสี่ยงและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อประกอบการวางแผนได้อย่างเป็นระบบ	3.81	.708	มาก
3. การวางแผนสำรองเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงและกระทบต่อการปฏิบัติงาน	3.79	.649	มาก
4. การจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่จะตรวจสอบได้เป็นอย่างดีภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์	3.99	.700	มาก
โดยรวม	3.87	.538	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่จะตรวจสอบได้เป็นอย่างดีภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ความสามารถตัดสินใจที่จะเลือกทางที่ดีที่สุดภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคและความไม่แน่นอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ความสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้อย่างมีเหตุผล ประเมินสถานการณ์ถึงความเสี่ยงและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อประกอบการวางแผนได้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และการวางแผนสำรองเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงและกระทบต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบให้ได้ผลถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.91	.783	มาก
2. ความสามารถจัดการฐานข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมจะนำมาประมวลผลได้โดยเทคโนโลยีหรือชุดคำสั่งที่สร้างขึ้น	3.63	.811	มาก
3. ความสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วมาใช้หรือแปลความหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.73	.776	มาก
4. ความสามารถสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ จากแหล่งข้อมูลที่อ้างอิงหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบมาผ่านการวิเคราะห์และนำมาประกอบการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม	3.78	.812	มาก
โดยรวม	3.76	.680	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อความถามโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบให้ได้ผลถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ความสามารถสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ จากแหล่งข้อมูลที่อ้างอิงหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบมาผ่านการวิเคราะห์และนำมาประกอบการตรวจสอบได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ความสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วมาใช้หรือแปลความหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และความสามารถจัดการฐานข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมจะนำมาประมวลผลได้โดยเทคโนโลยีหรือชุดคำสั่งที่สร้างขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการสื่อสาร เป็นรายข้อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ทักษะการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเป็นผู้รับฟังที่ดี มีความรอบคอบในการรับสาร สามารถรับสารที่ถูกต้องมาประมวลผลได้อย่างเป็นระบบ	3.86	.604	มาก
2. ความสามารถถ่ายทอดข้อมูลที่สลับซับซ้อนให้ดูน่าสนใจและเข้าใจง่าย	3.71	.719	มาก
3. ความสามารถตั้งคำถามที่ดีเพื่อให้เกิดการคิดต่อยอดและหาคำตอบได้อย่างเหมาะสม	3.76	.815	มาก
4. การกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูลข่าวสารและเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำการสื่อสาร	4.05	.673	มาก
โดยรวม	3.84	.555	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูลข่าวสารและเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ การเป็นผู้รับฟังที่ดี มีความรอบคอบในการรับสาร สามารถรับสารที่ถูกต้องมาประมวลผลได้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ความสามารถตั้งคำถามที่ดีเพื่อให้เกิดการคิดต่อยอดและหาคำตอบได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และความสามารถถ่ายทอดข้อมูลที่สลับซับซ้อนให้ดูน่าสนใจและเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านภาวะความเป็นผู้นำ เป็นรายข้อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ภาวะความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ	3.84	.702	มาก
2. การมีความรับผิดชอบและสามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ	4.21	.673	มากที่สุด
3. การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง	4.34	.595	มากที่สุด
4. การรับฟังความคิดเห็น แนวคิด และข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น ซึ่งเชื่อว่าจะส่งผลให้ทีมงานปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้	4.46	.642	มากที่สุด
โดยรวม	4.21	.502	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.21) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าการรับฟังความคิดเห็น แนวคิด และข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น ซึ่งเชื่อว่าจะส่งผลให้ทีมงานปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.46) รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.34) การมีความรับผิดชอบ และสามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.36) และการมีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านความฉลาดทางอารมณ์ เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ความฉลาดทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง ในภาวะต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.04	.508	มาก
2. ความสามารถควบคุมการแสดงพฤติกรรม การกระทำ ท่าทาง และคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อลดปัญหา ความขัดแย้ง	4.00	.646	มาก
3. การมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	.602	มากที่สุด
4. ความสามารถสร้างแรงจูงใจ ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.04	.671	มาก
โดยรวม	4.07	.440	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.07) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.21) รองลงมาคือการรู้จักอารมณ์ตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ตนเองในภาวะต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และความสามารถสร้างแรงจูงใจ ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.04) และความสามารถควบคุมการแสดงพฤติกรรม การกระทำ ท่าทาง และคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อลดปัญหา ความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.00) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.98	.579	มาก
2. ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	4.09	.532	มาก
3. ด้านความทันเวลา	3.86	.671	มาก
4. ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	3.93	.587	มาก
โดยรวม	3.97	.506	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้านการบรรลุเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและมีผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.07	.640	มาก
2. การกำหนดเป้าหมายการตรวจสอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบได้เป็นอย่างดี	3.92	.734	มาก
3. ความสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	3.96	.626	มาก
4. การมีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยรับตรวจและบุคคลทั่วไป	3.97	.738	มาก
โดยรวม	3.98	.579	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและมีผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ

การมีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยรับตรวจและบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ความสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และการกำหนดเป้าหมายการตรวจสอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตรงประเด็นและมีเอกสารหลักฐานประกอบการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนถูกต้อง	4.00	.601	มาก
2. การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน	4.01	.708	มาก
3. การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรอบครอบ อย่างถูกต้องและเป็นที่น่าเชื่อถือ	4.11	.566	มาก
4. ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ มีความยุติธรรม และมีความเที่ยงธรรมกับหน่วยรับตรวจทุกหน่วย	4.24	.639	มากที่สุด
โดยรวม	4.09	.532	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเชื่อถือได้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ มีความยุติธรรม และมีความเที่ยงธรรมกับหน่วยรับตรวจทุกหน่วย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรอบครอบ อย่างถูกต้องและเป็นที่น่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และการมีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตรงประเด็นและมีเอกสารหลักฐานประกอบการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา เป็นรายข้อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้านความทันเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.93	.762	มาก
2. ความสามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น	3.83	.851	มาก
3. การมีความเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและถูกต้อง บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	3.89	.708	มาก
4. ความสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา	3.81	.831	มาก
โดยรวม	3.86	.671	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความทันเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าความสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือการมีความเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและถูกต้อง บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ความสามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และความสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง เป็นรายชื่อของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยรับตรวจ	3.82	.670	มาก
2. การมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ช่วย ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.89	.693	มาก
3. ความสามารถทำงานเป็นทีมและได้รับความร่วมมือเป็น อย่างดีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.12	.676	มาก
4. ความสามารถประสานงานและมีเครือข่ายความร่วมมือที่ ดีกับองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	3.88	.770	มาก
โดยรวม	3.93	.587	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นระดับข้อความ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าความสามารถทำงานเป็นทีมและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือการมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ความสามารถประสานงานและมีเครือข่ายความร่วมมือที่ดีกับองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และความสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยรับตรวจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบข้อมูล

ในการทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระตามกรอบแนวคิด ผู้วิจัยทำการตรวจสอบ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ตามตารางที่ 14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.317-0.654 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.8 ถือว่าไม่มีปัญหาเรื่อง Multicollinearity (Berry and Feldman, 1985) และขั้นตอนที่ 2 การหาค่าความทนทาน (Tolerance) และหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดย Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 (Hair et al, 2010) และ VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 (Black, 2006) ซึ่งพบว่าค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.356 – 0.803 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.246-2.809 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษามีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

		STG	DTA	COM	LDS	EMO
STG	Correlation	1	.638	.652	.569	.336
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
DTA	Correlation	.638	1	.624	.410	.317
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
COM	Correlation	.652	.624	1	.654	.559
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
LDS	Correlation	.569	.410	.654	1	.411
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
EMO	Correlation	.336	.317	.559	.411	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

n = 344

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานที่กำหนดตามกรอบแนวคิด ผู้วิจัยทดสอบอิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ว่าส่งผลอย่างไรต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย
2. ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้
3. ด้านความทันเวลา
4. ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

สมมติฐานที่ 1 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุปเป้าหมาย ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

$$GAT = \beta_0 + \beta_1 STG + \beta_2 DTA + \beta_3 COM + \beta_4 LDS + \beta_5 EMO + \epsilon$$

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุปเป้าหมาย ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Beta)	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-382		-1.705	.089
1. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์	.234	.218	4.155	.000*
2. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	.113	.133	2.695	.007*
3. ทักษะการสื่อสาร	.196	.187	3.082	.002*
4. ภาวะความเป็นผู้นำ	.075	.065	1.348	.179
5. ความฉลาดทางอารมณ์	.481	.366	8.565	.000*
R = 0.762	R² = 0.580	F = 93.394	p-value = 0.000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุปเป้าหมาย ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.580 โดยทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุปเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$GAT = -0.382 + 0.234 STG + 0.113 DTA + 0.196 COM + 0.075 LDS + 0.481 EMO$$

สมมติฐานที่ 2 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

$$STD = \beta_0 + \beta_1 STG + \beta_2 DTA + \beta_3 COM + \beta_4 LDS + \beta_5 EMO + \varepsilon$$

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Beta)	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-.205		-1.018	.309
1. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์	.096	.097	1.900	.058
2. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	.263	.336	6.975	.000*
3. ทักษะการสื่อสาร	.284	.296	4.977	.000*
4. ภาวะความเป็นผู้นำ	.517	.488	10.290	.000*
5. ความฉลาดทางอารมณ์	.453	.375	8.987	.000*
R = 0.774 R² = 0.599 F = 101.078 p-value = 0.000				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.599 โดยทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบได้ดังนี้

$$STD = -0.205 + 0.096 STG + 0.263 DTA + 0.284 COM + 0.517 LDS + 0.453 EMO$$

สมมติฐานที่ 3 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลา ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

$$TML = \beta_0 + \beta_1 STG + \beta_2 DTA + \beta_3 COM + \beta_4 LDS + \beta_5 EMO + \epsilon$$

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Beta)	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	.042		.143	.887
1. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์	.012	.010	.165	.869
2. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	.466	.473	8.466	.000*
3. ทักษะการสื่อสาร	.083	.069	.999	.318
4. ภาวะความเป็นผู้นำ	.195	.146	2.658	.008*
5. ความฉลาดทางอารมณ์	.216	.142	2.923	.004*
R = 0.678	R² = 0.460	F = 57.621	p-value = 0.000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางตารางที่ 17 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.460 โดยทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$TML = 0.042 + 0.012 STG + 0.466 DTA + 0.083 COM + 0.195 LDS + 0.216 EMO$$

สมมติฐานที่ 4 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

$$PTS = \beta_0 + \beta_1 STG + \beta_2 DTA + \beta_3 COM + \beta_4 LDS + \beta_5 EMO + \epsilon$$

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Beta)	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-0.419		-1.770	.078
1. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์	.071	.065	1.195	.233
2. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	.248	.287	5.597	.000*
3. ทักษะการสื่อสาร	.005	.005	.073	.942
4. ภาวะความเป็นผู้นำ	.397	.340	6.713	.000*
5. ความฉลาดทางอารมณ์	.356	.267	5.993	.000*
R = 0.737 R² = 0.544 F = 80.491 p-value = 0.000				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.544 โดยทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$TML = -0.419 + 0.071 STG + 0.248 DTA + 0.005 COM + 0.397 LDS + 0.356 EMO$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ทำให้สามารถตอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ดังตารางต่อไปนี้
ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
H ₁	ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	ได้รับการสนับสนุนเป็นบางส่วน
H ₂	ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	ได้รับการสนับสนุนเป็นบางส่วน
H ₃	ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	ได้รับการสนับสนุนเป็นบางส่วน
H ₄	ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	ได้รับการสนับสนุนเป็นบางส่วน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 344 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.90 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.40 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.40 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.20 และมีตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 42.70

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตโดยรวม อยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลา และด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตตอนอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ เป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ มุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ , 2549) ซึ่งการปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้นั้น กระบวนการวางแผนการสอบบัญชีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการวัดผลและปรับปรุงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และการวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินระดับสาระสำคัญ ด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการวัดผลและปรับปรุง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย (มงคลรัตน์ สายเย็น, 2555) และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เรื่องการพิจารณาองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นการให้ความสำคัญกับการมองไปสู่อนาคตภายใต้การพิจารณาความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อวางแผนในการระดมทรัพยากรมาใช้ และพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบเพื่อนำองค์กรไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ (วรรณ สุภาพุฒ, 2553) และสอดคล้องการศึกษาเรื่อง Developing Strategic Thinking. พบว่า การคิดเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อทุกองค์กร โดยเสนอกรอบแนวคิดการคิดเชิงกลยุทธ์ผ่านการเรียนรู้ แบ่งเป็นรูปแบบความคิดเชิงกลยุทธ์ 4 มิติ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ การคิดสร้างสรรค์ มุมมอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ความสำคัญของ 4 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบหลักของยุทธศาสตร์การคิดด้านการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ได้สร้างขึ้นใหม่ในขอบเขตของการจัดการเชิงกลยุทธ์และเป็นประเด็นสำคัญในธุรกิจที่ซับซ้อนในปัจจุบัน (Kamangar et al.,2013)

ในส่วนของทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ในบริบทของงานสอบบัญชีสามารถช่วยงานสอบบัญชีได้ตลอดช่วงของการตรวจสอบงบการเงินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการตรวจสอบได้ ตั้งแต่ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทดสอบ การควบคุม และการตรวจสอบเนื้อหาสาระ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการตรวจสอบให้ประโยชน์ในหลายด้าน เช่น ช่วยให้ผู้สอบบัญชีเข้าใจการดำเนินงานของบริษัทและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องได้ดีขึ้น และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบข้อผิดพลาดในงบการเงินได้ (The Federation of Accounting Profession, 2016) สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง การประยุกต์โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบบัญชี พบว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกสามารถนำมาประยุกต์ได้ในทุกขั้นตอนของการตรวจสอบเป็นอย่างดี ทั้งในขั้นตอนการวางแผนและประเมินความเสี่ยง การทดสอบการควบคุม และการตรวจสอบเนื้อหาสาระ ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และการทดสอบรายละเอียดยอดคงเหลือ (วิไลลักษณ์ เอี่ยมจตุภัทร และวชิระ บุญยเนตร, 2562)

ในส่วนของทักษะการสื่อสารซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะในการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เช่น ทักษะในการฟัง ทักษะในการสั่งงานและรับฟังคำสั่งงาน ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการให้คำแนะนำและรับฟังคำแนะนำ ทักษะในการสัมภาษณ์ ทักษะในการประชุม และทักษะในการตัดสินใจ (Jablin et al.,1999) และการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบและหน่วยรับตรวจอยู่เสมอ ทักษะการสื่อสารจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเข้าสังคมใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนเพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีด้านสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพรายงานการเงินโดยรวม (อักษรภรณ์ แวนแก้ว, 2548) และสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสำนักงานบัญชี พบว่า สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ สำนักงานบัญชี ด้านทักษะในการสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลการเงินและบัญชี มีความสัมพันธ์กับคุณภาพสำนักงานบัญชีด้านความถูกต้อง ความรวดเร็ว ความประหยัด และการบรรลุเป้าหมายการประสบความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (อริยา สรศักดิ์ดา, 2562) และสอดคล้องกับทฤษฎีการสื่อสารของ David K.Berlo กล่าวว่า กระบวนการสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับขององค์ประกอบในกระบวนการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทาง และผู้รับสาร โดยเฉพาะแหล่งผู้ส่งสารและผู้รับสารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสาร มีทัศนคติที่ดีเพื่อผลในการสื่อสาร มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร และมีความรู้พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

ในส่วนของความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาไปสู่เป้าหมาย คือ การมีแรงจูงใจในตนเองซึ่งเป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น (Mayer and Salovey ,1994) สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง Emotional intelligence and cognitive ability : Predicting performance in job Simulated activities. พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้และแนวโน้มของพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ (Graves, 1999)

สมมติฐานที่ 2 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ทักษะการวิเคราะห์เชิงลึก (Data Analytic) ช่วยให้ได้มาซึ่งหลักฐานการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือ รวมถึงการดึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่นๆ จากแหล่งข้อมูลที่อ้างอิงได้หรือเกี่ยวข้องกับเรื่องของการตรวจสอบมาผ่านการวิเคราะห์การสร้างแบบจำลองและการสร้างภาพข้อมูล (Data Visualization) ที่มีการผสมผสานระหว่างข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่นๆ (AICPA, 2015) สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง การประยุกต์โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบบัญชี จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์แสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกสามารถเพิ่มคุณภาพงานตรวจสอบบัญชี และเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้สอบบัญชีในการทดสอบรายการที่ครอบคลุมร้อยละ 100 ของข้อมูลทั้งหมด ซึ่งสามารถเพิ่มคุณภาพงานสอบบัญชีให้ดียิ่งขึ้น (วิไลลักษณ์ เอี่ยมจตุภัทร และ วชิระ บุญยเนตร, 2562)

ในส่วนของทักษะการสื่อสาร ซึ่งใช้ในการส่งสารและรับสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีปัจจัยหลัก 3 ประการ ได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการนำเสนอ และทักษะการสื่อสารที่ไม่ใช่วาจา ในประเด็นของทักษะการนำเสนอเป็นทักษะในการนำเสนอผลงาน การรายงานผล และการเสนอแนะความคิดเห็น ซึ่งหากส่งสารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้รับสารได้ (Gomez-Mejia and Balkin, 2002) สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพรายงานการเงินด้านความเชื่อถือได้ (อักษรภรณ์ แวนแก้ว, 2548)

สำหรับด้านภาวะความเป็นผู้นำ มีความสำคัญที่จะช่วยในเรื่องของการวางแผนเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538) ซึ่งการทำงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้นการวางแผนการตรวจสอบและการบริหารงานในที่มจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวม ด้านมาตรฐานและความน่าเชื่อถือ (สมลรัตน์ คงแสนคำ, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องผลกระทบของการวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ด้านการประเมินระดับสาระสำคัญ ด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการวัดผลและปรับปรุงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ (มณฑรัตน์ สายเย็น, 2555)

ในส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ ช่วยให้การจะปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินโดยปราศจากอคติ และเป็นไปตามพันธกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ ตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน หลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ ด้วยความสุจริต กล้าหาญ ปราศจากอคติและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2564) ซึ่งในทางจิตวิทยาอคติความสนใจเป็นส่วนหนึ่งของอคติทางความคิดที่เกิดขึ้นเป็นการให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าบางอย่างและไม่สนใจสิ่งเร้าอื่นๆ ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้น รวมทั้งอารมณ์สามารถมีอิทธิพลต่ออคติความสนใจด้วยเช่นกัน (พุฒิชาดา จันทะคุณ, เสรี ชัดรัมย์, วิทวัส เพ็ญภู, 2562) จะเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถช่วยในเรื่องการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ที่อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง Emotional intelligence : An alternative explanation of career success Development of multicomponent theory of emotional intelligence and its relationship to interview outcomes (affect). พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ การเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การระงับอารมณ์หรือการควบคุมอารมณ์ และการจัดการกับสิ่งที่ฝังใจหรือสิ่งที่ประทับใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในงานและการทำงานที่มีประสิทธิผล (Menhart, 1998)

สมมติฐานที่ 3 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา พบว่า ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้เร็วขึ้น โดย AICPA (2017) ได้ยกตัวอย่างประโยชน์การใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบ เช่น กระบวนการประเมินความเสี่ยงเพื่อการจัดทำแผนการตรวจสอบ โดยใช้ Data Visualization ช่วยให้เห็นภาพรวมของธุรกิจได้อย่างชัดเจนภายในเวลาอันรวดเร็วมากกว่าการนำเสนอในรูปแบบข้อมูลตัวเลข ส่งผลให้สามารถวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการทดสอบเนื้อหาสาระของรายการและยอดคงเหลือ โดยใช้ Traditional file Interrogation ช่วยให้ค้นพบข้อผิดพลาดสิ่งผิดปกติกิจการรายการค้าทั้งหมดได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว สอดคล้องกับผลการศึกษาการประยุกต์โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบบัญชี พบว่าจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกสามารถช่วยลดต้นทุนและเวลาในการตรวจสอบได้ (วิไลลักษณ์ เอี่ยมจตุภัทร และ วชิระ บุญยเนตร, 2562)

ในส่วนของภาวะความเป็นผู้นำ ถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่จะชักจูงให้คนทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยความพึงพอใจ รวมถึงการจัดและให้ความสะดวกในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532) เมื่อมีความสะดวกในการทำงานและไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงาน

เป็นไปด้วยความราบรื่นทันต่อเวลาที่กำหนดได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม (อรัญญา ชุมพร, 2549) และผลการศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ภาวะผู้นำ และความสำเร็จ ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นสมาชิกของสมาคมส่งเสริมการลงทุน พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นสมาชิกของสมาคมส่งเสริมการลงทุน (วารุณี นวลศรี, 2553)

ในส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากจะเป็นการเข้าใจอารมณ์และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองแล้ว ยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ตนเอง ลดอาการเบื่องานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค (Goleman, 1998) ซึ่งเป็นการกระตุ้นการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ทันต่อเวลาที่กำหนดได้ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งประกอบไปด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การจูงใจ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (พิมพ์ภาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์, 2563)

สมมติฐานที่ 4 ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ช่วยให้ผู้ตรวจสอบสามารถวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีมากมายในปัจจุบันและนำมาใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น เนื่องจาก Big Data ได้เข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้นในบริบทของงานสอบบัญชี การปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานสอบบัญชีให้สอดคล้องกับยุคของ Big Data เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้งานสอบบัญชีมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น (ชุตินุช อินทรประสิทธิ์, 2561) สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง การสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบในสำนักงานสอบบัญชีขนาดเล็ก พบว่า สำนักงานสอบบัญชีขนาดเล็กเห็นด้วยในการนำโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในแต่ละขั้นตอนของงานสอบบัญชี โดยเรียงลำดับการให้ความสำคัญจากมากไปหาน้อยคือ การปฏิบัติงานตรวจสอบ การรายงานและการติดตามผล การวางแผนและประเมินความเสี่ยง (สุเมธ กิตติอารีพงศ์ และวชิระ บุญยเนตร, 2563)

ในส่วนของภาวะความเป็นผู้นำ อาจเป็นเพราะการมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกบนภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เช่น ความกล้าหาญ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

ความสามารถในการปรับตัว ความอดทน มีความน่าเชื่อถือไว้ใจได้ และมีดุลพินิจที่ดี (Frigon and Jackson, 1996) สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว (กฤษดา น่วมจิตร, 2558) และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีส่วนกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจการภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานอันเกี่ยวเนื่องกับขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้สั่งการและเป็นผู้สนับสนุนโดยตรงในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ (กุลรัศมี สิริกรวุฒิมงคล, 2553)

ในส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์มักจะสามารถในการบริหารจัดการด้านสัมพันธ์ภาพ คือ สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น สร้างสายสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือ สร้างพลังร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ตลอดจนสามารถบริหารความขัดแย้งให้ยุติลงได้ (Goleman, 1998) ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยรับตรวจ หรือหน่วยงานอื่นที่ต้องติดต่อ สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีไว้ได้ เมื่อได้รับการร่วมมือที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การตั้งใจ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (พิมพ์ภาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์, 2563)

ข้อจำกัดของการวิจัย

ขอบเขตของระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ปี พ.ศ. 2563 - 2564 อาจไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในช่วงเวลาอื่นได้ เนื่องจากอาจมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในแต่ละช่วงเวลารวมถึงปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากงานวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของทักษะของผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตด้านต่าง ๆ ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เช่น ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ช่วยให้กระบวนการวางแผนการสอบบัญชีเป็นไปอย่างรอบคอบสามารถยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์และตอบสนองต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลช่วยให้ได้มาซึ่งหลักฐานที่น่าเชื่อถือและเพิ่มประสิทธิภาพในการค้นพบข้อผิดพลาดได้ในเวลาอันรวดเร็ว ลดต้นทุนและระยะเวลาในการตรวจสอบ ทักษะการสื่อสารช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในทีมตรวจสอบ และหน่วยรับตรวจ ภาวะความเป็นผู้นำช่วยให้การบริหารงานในทีมตรวจสอบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ช่วยสร้างความร่วมมือในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และช่วยให้สามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยรับตรวจหรือหน่วยงานอื่นไว้ได้

ดังนั้นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะของผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต เพื่อให้ก้าวทันต่อรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในโลกยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของทักษะในอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่น เช่น กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมสรรพากร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือในองค์กรธุรกิจอื่น เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบ
2. ควรปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงมุมมองและข้อมูลเชิงลึก ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการวิจัยมากขึ้น

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ชัคเซส มีเดีย.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2547). *จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติปัญญา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- เยาวลักษณ์ ชาติบัญชาชัย, และ โสภณ เพิ่มศิริวัลลภ. (2559). คำถามที่พบบ่อย (FAQ) เกี่ยวกับ Big data และ Data Analytics. *Boardroom*, 30-35.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- โสภณ เพิ่มศิริวัลลภ. (2559). กระแสแห่งนวัตกรรมทางเทคโนโลยีกับวิชาชีพสอบบัญชี. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 59-62.
- ไซโต วาย. (2552). *คิดอย่างมีกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- กตัญญูลี สุขแพทย์. (2561). รูปแบบการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับกลาง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *คุณวินิพนธ์ ปรัชญาคุณวินิพนธ์*: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). *อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. (2544). *รายงานวิจัยการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์วงศ์กมลโปรดักชั่น.
- กรรณิการ์ ผิวสะอาด. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย*. *วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- กฤษดา น่วมจิตร์. (2558). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสาสน์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- จันทนา สาขากร, นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ, และ ศิลปะพร ศรีจันเพชร. (2550). *การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- จันทนา สาขากร, นิพนธ์ เห็นชัยโชคชนะ, และ ศิลปะพร ศรีจันเพชร. (2551). *การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- ชุตินุช อินทรประสิทธิ์. (2561). *การสอบบัญชีในยุค Big Data*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 189-202.
- นงลักษณ์ ศรีอักษร เจริญงาม. (2541). *ความสามารถในการสื่อสาร : แนวคิดเชิงวัฒนธรรมในองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ: เค.ซี.พรีนธ์ แอน แอด.
- นภาดา อุดมชัยรัตน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ*. *วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ, และ ศิลปะพร ศรีจันเพชร. (2550). *การสอบบัญชี*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.

- นิษฐา พุฒิมานรดีกุล. (2559). *การพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการวางแผนแบบอนาคตภาพและการเรียนรู้จากการปฏิบัติของกลุ่มความร่วมมือเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ สำหรับพนักงานธนาคารไทย*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์. (2020). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. *Suranaree Journal of Social Science*, 57-78.
- พุดชาดา จันทะคุณ, เสรี ชัดเข้ม, และ วิทวัส เพ็ญญ. (2562). อคติความสนใจ : สิ่งที่ฉันเชื่อว่าเป็นความจริง. *วารสารวิทยาลัยสันตพล*, 189-196.
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มงคลรัตน์ สายเย็น. (2555). *ผลกระทบของการวางแผนการสอบบัญชีเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2542). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- วรรณ สุภาพุฒ. (2553). *การศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันชัย มีชาติ. (2550). *การบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี นวลศรี. (2553). *ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ภาวะผู้นำ และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นสมาชิกของสมาคมสโมสรนักลงทุน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย*. *ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา*, 8-11.
- วิไลลักษณ์ เอี่ยมจตุรภัทร, และ วชิระ บุญเนตร. (2562). การประยุกต์โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบบัญชี. *วารสารสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ*, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *การจัดการพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วิริยา ขุนพรหม. (2543). *การสร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารระดับกลุ่มในองค์กรประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์ ภาควิชาพาณิชยศาสตร์และการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศูนย์ให้บริการและความรู้ Big Data. (2560). *Big Data : BIG DATA EXPERIENCE CENTER*. เข้าถึงได้จาก BIG DATA EXPERIENCE CENTER: <http://bigdataexperience.org/big-data/>
- สายทิพย์ จะโนภาส. (2548). *ผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและศักยภาพองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจส่งออกในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2562). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. เข้าถึงได้จาก สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน: <https://www.audit.go.th>
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (21 พฤษภาคม 2563). *คลังความรู้ : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. เข้าถึงได้จาก สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน: https://www.audit.go.th/sites/default/files/files/article/2_Moscow%20Declaration_content.pdf
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2564). *ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทย : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. เข้าถึงได้จาก สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน: <https://www.audit.go.th>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2564). *ระบบฐานข้อมูลคำทับศัพท์ของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา*. เข้าถึงได้จาก สำนักงานราชบัณฑิตยสภา: <https://transliteration.orst.go.th/search>
- สุเมธ กิตติอารีพงศ์, และ วชิระ บุญยเนตร. (2563). การสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตรวจสอบในสำนักงานสอบบัญชีขนาดเล็ก. *วารสารสภาวิชาชีพบัญชี*, 20-51.
- สมลรัตน์ คงแสนคำ. (2560). *ผลกระทบของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุริยงค์ วงศพัฒนานันท์. (2557). *ผลกระทบของการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ คำมูล. (2551). *กลยุทธ์การสอนคิดเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2548). *กลยุทธ์การสอนคิดเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- หฤทัย ปุตรระเศรณี. (2539). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บริษัทคู่แข่ง.
- อมรรัตน์ ศรีชัย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพตนเองกับความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3* (หน้า 538-547). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อรทัย เจนจิตศิริ. (2557). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการคิดเชิงกลยุทธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยการวิเคราะห์พุทธระดับ*. ปรินญาณินพนธ์ ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรัญญา ชุมพร. (2549). *ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบกรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อริยา สรศักดิ์. (2562). *สมรรถนะของนักวิชาชีพในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสำนักงานบัญชี*. สารนิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อักษรารณณ์ แวนแก้ว. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2548). *ศาสตร์การคิด : รวบรวมบทความเรื่องการคิดและการสอนคิด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Bibliography

- Alles, M., & Gray, G. (2015). *The Pros and Cons of Using Big Data in Auditing : A Synthesis of the Literature*. Retrieved from <http://jebcl.com/symposium/wpcontent/uploads/2015/09/The-Pros-and-Cons-of-Using-Big-Data-in-Auditing-A-Synthesis-of-the-Literature-UWCISA-Revised.pdf>.
- American Institute of Certified Public Accountant. (2015). *Audit Analytics and Continuous Audit Looking Toward the Future*. Retrieved from https://www.aicpa.org/interestareas/frc/assuranceadvisoryservices/downloadabledocuments/auditanalytics_lookingtowardfuture.pdf
- Bennis, W. G. (1959). Leadership Theory and Administrative Behavior. *The Problem of Authority Administrative Science Quarterly* 33, 261.
- Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication : An Introduction to Theory and Practice*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Berry, W., & Feldman, S. (1985). *Multiple Regression in Practice*. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences. Newbury Park: Sage Publications, Inc.
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. USA: John Wiley and Son.
- CPA Canada . (2017). *Update on the use of Audit Data Analytics and the evolution of the financial*. Retrieved from <https://www.cpacanada.ca/en/business-and-accounting-resources/audit-and-assurance/canadian-auditing-standards-cas/publications/audit-data-analytics-alert-uw>
- Daft, R. (1999). *Leadership : Theory and practice*. Forth Worth: TX:Dryen Press.
- Dumbill, E. (2017). What is Big Data? An introduction to the Big data landscape. Retrieved from www.oreilly.com/radar.
- Frigon, N., & Jackson, H. (1996). *The Leader*. New York: America.
- Goldman, E. F. (2012). Leadership practices that encourage strategic thinking. *Journal of Strategy and Management*, 25-40.
- Goleman, D. (1998). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gomez-Megia, R., & Balkin, B. (2002). *Managment*. New York: McGraw-Hill.
- Good, V. (1973). *Ditionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Graves, J. (1999). *Emotional intelligence and cognitive ability : Predicting performance in job Simulated activities*. California: School of Professional Psychology Sandiego.

- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Education International.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Haris, I., & Cronen, E. (1979). A rules-based model for the analysis and evaluation of organizational communication. *Communication Quarterly* 27, 12-28.
- International Federation of Accountants, IFAC. (2016). *Audit Data Analytics*.
- Jablin, M., & Sias, M. (1999). *Communication competence*. Thousand Oaks: CA: Sages.
- Kamangar, F., Rohani, R., Salavati, A., & Karimi, M. (2013). Developing Strategic Thinking. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 546-552.
- Lesswell, H. D. (1966). *The Structure and Function of Communication Society, In Public Opinion and Communication*. New York: Free Press.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw Hill.
- Likert, R. A. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). *What is Emotional Intelligence. Emotional Development and Emotional Intelligence : Education Implication*. New York: Basic Books.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2005). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Menhart, S. (1998). *Emotional intelligence : An alterative explanation of career success. Development of mulicomponential theory of emotionalintelligence and its relationship to interview outcomes (affect)*. Thesis, Ph.D. Industrial Psychology: Universitu of South Florida.
- O'Shea. (1998). Relationship-building skills. *Cited in Burt, Dobler, and Starling (2003) World claa supply management*. Boston: McGraw-Hill.
- Paul, R., & James, A. (1996). *Communication skills for business and professions*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Potter, W. J. (2005). *Becoming a strategic thinker: developing skill for success*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Stadt, R. W. (1973). *Managing Career Education Programs*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York: The Free press.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics : an introductory analysis*. New York: Harper amd Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือวิจัย

25 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณศิริพัทธ์ เดชรัตน์วิไชย

ด้วยนักศึกษา นางสาวอุทัย อะโน รหัสนักศึกษา 63502805 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทรงาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขอบความอนุเคราะห์จากคุณศิริพัทธ์ เดชรัตน์วิไชย นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตถาภรณ์ สิ้นจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (อาจารย์ประจำหลักสูตร)

นางสาววันทนา ไชยกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

25 เมษายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุนทรี ตั้งกาญจนภาสน์

ด้วยนักศึกษา นางสาวอุทัย อะโน รหัสนักศึกษา 63502805 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค่นคว่าอิสระเรื่อง "อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทร้งาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ไคร่ขออนุญาตเคราะหิจากคุณสุนทรี ตั้งกาญจนภาสน์ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ ความอนุญาตจากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตารณณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (อาจารย์ประจำหลักสูตร)

นางสาววันทนา โษะกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

SPUSRIPATUM
UNIVERSITY

ที่ คบช.0105/036

BANGKOK2418/2
PHAHOLKOTHIN RD.,
JATUJAK, BANGKOK
10990
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
www.spu.ac.th**CHONBURI CAMPUS**79 BANGNA-TRAD RD.,
KLONGTAMRU, MUANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3874 3590-9
FAX. 0 3874 3700
www.east.spu.ac.th**KHON KAEN**182/12 MOO 4,
SROKHAN RD.,
NANGUANG DISTRICT,
AMPHUR WIANG,
KHONKAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.khonkaen.spu.ac.th

25 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัญญา พุดซ้อน

ด้วยนักศึกษา นางสาวฤทัย อะโน รหัสนักศึกษา 63502805 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำคั่นควาอิสระเรื่อง "อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทร์งาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัญญา พุดซ้อน อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิตาคารณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (อาจารย์ประจำหลักสูตร)

นางสาววันทนา ไชยกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยในสุทธบัญญัติชิมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน โปรดให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกคำถาม และส่งกลับภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	จำนวน 20 ข้อ
ตอนที่ 3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	จำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 4	ข้อเสนอแนะ	

2. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น

3. หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้ โปรดติดต่อ
 ข้าพเจ้า นางสาวฤทัย อะโน โทรศัพท์ 094-6043443 หรือ e-mail : ruethai.ano@gmail.com

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวฤทัย อะโน
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
 คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ

นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน
โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์					
1. ท่านสามารถตัดสินใจที่จะเลือกทางที่ดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคและความไม่แน่นอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้อย่างมีเหตุผล ประเมินสถานการณ์ถึงความเสี่ยงและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อประกอบการวางแผนได้อย่างเป็นระบบ					
3. ท่านมีการวางแผนสำรองเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงและกระทบต่อการปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่จะตรวจสอบได้เป็นอย่างดีภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์					
ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล					
5. ท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบให้ได้ผลถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น					
6. ท่านสามารถจัดการฐานข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมจะนำมาประมวลผลได้โดยเทคโนโลยีหรือชุดคำสั่งที่สร้างขึ้น					
7. ท่านสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วมาใช้หรือแปลความหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
8. ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่นๆ จากแหล่งข้อมูลที่อ้างอิงหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบ มาผ่านการวิเคราะห์และนำมาประกอบการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม					
ทักษะการสื่อสาร					
9. ท่านเป็นผู้รับฟังที่ดี มีความรอบคอบในการรับสาร สามารถรับสารที่ถูกต้องมาประมวลผลได้อย่างเป็นระบบ					

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
10. ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลที่สลับซับซ้อนให้ดูน่าสนใจและเข้าใจง่าย					
11. ท่านสามารถตั้งคำถามที่ดีเพื่อให้เกิดการคิดต่อยอดและหาคำตอบได้อย่างเหมาะสม					
12. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูลข่าวสารและเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำการสื่อสาร					
ภาวะความเป็นผู้นำ					
13. ท่านมีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ					
14. ท่านมีความรับผิดชอบและสามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ					
15. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง					
16. ท่านรับฟังความคิดเห็น แนวคิด และข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น ซึ่งเชื่อว่าจะส่งผลให้ทีมงานปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้					
ความฉลาดทางอารมณ์					
17. ท่านรู้จักอารมณ์ตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ตนเองในภาวะต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
18. ท่านสามารถควบคุมการแสดงพฤติกรรม การกระทำ ท่าทาง และคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง					
19. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจ ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน
โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านการบรรลุเป้าหมาย					
1. ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและมีผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านได้กำหนดเป้าหมายการตรวจสอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า					
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยรับตรวจและบุคคลทั่วไป					
ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้					
5. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตรงประเด็นและมีเอกสารหลักฐานประกอบการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนถูกต้อง					
6. ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน					
7. ท่านปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรอบครอบ อย่างถูกต้องและเป็นที่น่าเชื่อถือ					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ มีความยุติธรรม และมีความเที่ยงธรรมกับหน่วยรับตรวจทุกหน่วย					
ด้านความทันเวลา					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
10. ท่านสามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น					
11. ท่านมีความเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและถูกต้อง บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
12. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา					
ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง					
13. ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยรับตรวจ					
14. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
15. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
16. ท่านสามารถประสานงานและมีเครือข่ายความร่วมมือที่ดีกับองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

-----ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลต่อในครั้งนี้-----

ภาคผนวก ค

สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อคำถาม	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1. เพศ ชาย หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. อายุ ไม่เกิน 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ระดับการศึกษา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ตำแหน่งงานในปัจจุบัน นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ พิเศษ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	ผู้เชี่ยวชาญให้ความ คิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปร ผล
	ท่านที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่านที่ 3			
ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์						
1. ท่านสามารถตัดสินใจที่จะเลือกทางที่ดี ที่สุด ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคและ ความไม่แน่นอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ อย่างมีเหตุผล ประเมินสถานการณ์ถึงความเสี่ยง และสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อ ประกอบการวางแผนได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีการวางแผนสำรองเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงและกระทบต่อ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่จะ ตรวจสอบได้เป็นอย่างดีภายใต้ทรัพยากรที่มี จำกัดเพื่อให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล						
5. ท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมา ประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการตรวจสอบให้ได้ผลถูกต้อง และรวดเร็วยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ท่านสามารถจัดการฐานข้อมูลให้อยู่ใน รูปแบบที่พร้อมจะนำมาประมวลผลได้โดย เทคโนโลยีหรือชุดคำสั่งที่สร้างขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ท่านสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ แล้วมาใช้หรือแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ อื่นๆ จากแหล่งข้อมูลที่อ้างอิงหรือเกี่ยวข้อง กับเรื่องที่ตรวจสอบ มาผ่านการวิเคราะห์และ นำมาประกอบการตรวจสอบได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	ผู้เชี่ยวชาญให้ความ คิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปร ผล
	ท่านที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่านที่ 3			
ทักษะการสื่อสาร						
9. ท่านเป็นผู้รับฟังที่ดี มีความรอบคอบในการ รับสาร สามารถรับสารที่ถูกต้องมา ประมวลผลได้อย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
10. ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลที่ สลับซับซ้อนให้ดูน่าสนใจและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ท่านสามารถตั้งคำถามที่ดีเพื่อให้เกิดการ คิดต่อยอดและหาคำตอบได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ ข้อมูลข่าวสาร และเตรียมข้อมูลอย่าง ครบถ้วนก่อนทำการสื่อสาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ภาวะความเป็นผู้นำ						
13. ท่านมีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิดและ กล้าตัดสินใจ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
14. ท่านมีความรับผิดชอบและสามารถ บริหารงานได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือ ศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ท่านรับฟังความคิดเห็น แนวคิด และ ข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น ซึ่งเชื่อว่าจะส่งผล ให้ทีมงานปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความฉลาดทางอารมณ์						
17. ท่านรู้จักอารมณ์ตนเอง และบริหาร จัดการอารมณ์ตนเองในภาวะต่างๆ ได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ท่านสามารถควบคุมการแสดงพฤติกรรม การกระทำ ท่าทาง และคำพูดให้เหมาะสมกับ สถานการณ์เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต	ผู้เชี่ยวชาญให้ความ คิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปร ผล
	ท่านที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่านที่ 3			
19. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจ ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปร ผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
ด้านการบรรลุเป้าหมาย						
1. ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและมีผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้กำหนดเป้าหมายการตรวจสอบเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยรับตรวจและบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้						
5. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตรงประเด็นและมีเอกสารหลักฐานประกอบการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนถูกต้อง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6. ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7. ท่านปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปร ผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
มอบหมายด้วยความรอบครอบ อย่างถูกต้อง และเป็นที่น่าเชื่อถือ						
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ มี ความยุติธรรม และมีความเที่ยงธรรมกับหน่วย รับตรวจทุกหน่วย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความทันเวลา						
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ท่านสามารถบริหารเวลา โดยการ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ท่านมีความเข้าใจถึงขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและ ถูกต้อง บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงาน เสร็จทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง						
13. ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ หน่วยรับตรวจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและ น่าเชื่อถือ ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมและได้รับ ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ท่านสามารถประสานงานและมีเครือข่าย ความร่วมมือที่ดีกับองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการตรวจสอบ และตำแหน่งงานปัจจุบัน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

SEX					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	138	40.1	40.1	40.1
	2	206	59.9	59.9	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

AGE					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	123	35.8	35.8	35.8
	2	146	42.4	42.4	78.2
	3	52	15.1	15.1	93.3
	4	23	6.7	6.7	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

EDU					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	150	43.6	43.6	43.6
	2	194	56.4	56.4	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

EXP					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	114	33.1	33.1	33.1
	2	159	46.2	46.2	79.4
	3	33	9.6	9.6	89.0
	4	38	11.0	11.0	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

POS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	135	39.2	39.2	39.2
	2	147	42.7	42.7	82.0
	3	38	11.0	11.0	93.0
	4	24	7.0	7.0	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
STG	344	3.8663	.53887
DTA	344	3.7638	.68058
COM	344	3.8445	.55507
LDS	344	4.2129	.50281
EMO	344	4.0712	.44075
AFS	344	3.9517	.42884
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
STG1	344	3.86	.626
STG2	344	3.81	.708
STG3	344	3.79	.649
STG4	344	3.99	.700
STG	344	3.8663	.53887
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
DTA1	344	3.91	.783
DTA2	344	3.63	.811
DTA3	344	3.73	.776
DTA4	344	3.78	.812
DTA	344	3.7638	.68058
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
COM1	344	3.86	.604
COM2	344	3.71	.719
COM3	344	3.76	.815
COM4	344	4.05	.673
COM	344	3.8445	.55507
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
LDS1	344	3.84	.702
LDS2	344	4.21	.673
LDS3	344	4.34	.595
LDS4	344	4.46	.642
LDS	344	4.2129	.50281
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
EMO1	344	4.04	.508
EMO2	344	4.00	.646
EMO3	344	4.21	.602
EMO4	344	4.04	.671
EMO	344	4.0712	.44075
Valid N (listwise)	344		

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
GAT	344	3.9789	.57943
STD	344	4.0894	.53265
TML	344	3.8648	.67107
PTS	344	3.9288	.58717
SWP	344	3.9655	.50619
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
GAT1	344	4.07	.640
GAT2	344	3.92	.734
GAT3	344	3.96	.626
GAT4	344	3.97	.738
GAT	344	3.9789	.57943
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
STD1	344	4.00	.601
STD2	344	4.01	.708
STD3	344	4.11	.566
STD4	344	4.24	.639
STD	344	4.0894	.53265
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
TML1	344	3.93	.762
TML2	344	3.83	.851
TML3	344	3.89	.708
TML4	344	3.81	.831
TML	344	3.8648	.67107
Valid N (listwise)	344		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
PTS1	344	3.82	.670
PTS2	344	3.89	.693
PTS3	344	4.12	.676
PTS4	344	3.88	.770
PTS	344	3.9288	.58717
Valid N (listwise)	344		

การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

Correlations						
		STG	DTA	COM	LDS	EMO
STG	Pearson Correlation	1	.638**	.652**	.569**	.336**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	344	344	344	344	344
DTA	Pearson Correlation	.638**	1	.624**	.410**	.317**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	344	344	344	344	344
COM	Pearson Correlation	.652**	.624**	1	.654**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	344	344	344	344	344
LDS	Pearson Correlation	.569**	.410**	.654**	1	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	344	344	344	344	344
EMO	Pearson Correlation	.336**	.317**	.559**	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	344	344	344	344	344

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	COM	.356	2.809
	LDS	.569	1.758
	EMO	.682	1.466
	DTA	.610	1.640

a. Dependent Variable: STG

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	COM	.380	2.628
	LDS	.532	1.878
	EMO	.681	1.469
	STG	.537	1.863

a. Dependent Variable: DTA

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LDS	.621	1.611
	EMO	.803	1.246
	STG	.478	2.090
	DTA	.581	1.722

a. Dependent Variable: COM

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EMO	.685	1.460
	STG	.487	2.053
	DTA	.518	1.931
	COM	.395	2.529

a. Dependent Variable: LDS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	STG	.452	2.211
	DTA	.513	1.951
	COM	.396	2.524
	LDS	.530	1.885

a. Dependent Variable: EMO

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1. การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.574	.37823

a. Predictors: (Constant), EMO, DTA, LDS, STG, COM

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.805	5	13.361	93.394	.000 ^b
	Residual	48.355	338	.143		
	Total	115.160	343			

a. Dependent Variable: GAT

b. Predictors: (Constant), EMO, DTA, LDS, STG, COM

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.382	.224		-1.705	.089
	STG	.234	.056	.218	4.155	.000
	DTA	.113	.042	.133	2.695	.007
	COM	.196	.064	.187	3.082	.002
	LDS	.075	.056	.065	1.348	.179
	EMO	.481	.056	.366	8.565	.000

a. Dependent Variable: GAT

2. การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.593	.33968

a. Predictors: (Constant), EMO, DTA, LDS, STG, COM

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.314	5	11.663	101.078	.000 ^b
	Residual	39.000	338	.115		
	Total	97.314	343			

a. Dependent Variable: STD
b. Predictors: (Constant), EMO, DTA, LDS, STG, COM

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.205	.201		-1.018	.309
	STG	.096	.051	.097	1.900	.058
	DTA	.263	.038	.336	6.975	.000
	COM	.284	.057	.296	4.977	.000
	LDS	.517	.050	.488	10.290	.000
	EMO	.453	.050	.375	8.987	.000

a. Dependent Variable: STD

3. การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.452	.49670
a. Predictors: (Constant), EMO, DTA, LDS, STG, COM				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.077	5	14.215	57.621	.000 ^b
	Residual	83.387	338	.247		
	Total	154.464	343			
a. Dependent Variable: TML						
b. Predictors: (Constant), EMO, DTA, LDS, STG, COM						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.042	.294		.143	.887
	STG	.012	.074	.010	.165	.869
	DTA	.466	.055	.473	8.466	.000
	COM	.083	.083	.069	.999	.318
	LDS	.195	.073	.146	2.658	.008
	EMO	.216	.074	.142	2.923	.004
a. Dependent Variable: TML						

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.537	.39963
a. Predictors: (Constant), EMO, DTA, LDS, STG, COM				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.274	5	12.855	80.491	.000 ^b
	Residual	53.981	338	.160		
	Total	118.255	343			
a. Dependent Variable: PTS						
b. Predictors: (Constant), EMO, DTA, LDS, STG, COM						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.419	.237		-1.770	.078
	STG	.071	.060	.065	1.195	.233
	DTA	.248	.044	.287	5.597	.000
	COM	.005	.067	.005	.073	.942
	LDS	.397	.059	.340	6.713	.000
	EMO	.356	.059	.267	5.993	.000
a. Dependent Variable: PTS						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวฤทัย อะโน
วัน เดือน ปีเกิด	1 มกราคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2558 บัณฑิตบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	289 หมู่ 16 ตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย