

การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของนักวิชาการตรวจสอบภายใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
Comparison of the Core competencies of internal audit academics
Local Administrative Organization of Chumphon Province

ศิริวรรณ สังข์ไชย¹ ธนายุ ภูวิทยาธ²

1. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร.093-2351611 อีเมล ssiriwanpou@gmail.com
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร.081-536-0083 อีเมล tanayumsc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร 2) ศึกษาสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร และ 3) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้และสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ประชากรตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำนวน 79 คน เก็บได้ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 83.54 ของจำนวนประชากรทั้งหมด การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา 0.67-1.00 สมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้เท่ากับ 0.96 และสมรรถนะหลักที่คาดหวังเท่ากับ 0.94 ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริการเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) สมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริการเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ และ 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้และสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้และสมรรถนะหลักที่คาดหวังสะท้อนให้เห็นว่านักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพรต้องการที่จะมีสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก นักวิชาการตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the expected core competencies of the internal auditors in the local administrative organizations in Chumphon, 2) to study the core competencies achieved by the internal auditors in the local administrative organizations in Chumphon, and 3) to compare the expected core competencies and the ones achieved by the internal auditors in the local administrative organizations in Chumphon. The samples of this quantitative research were 66 out of 79 internal auditors in the local administrative organizations in Chumphon, which equaled 83.54% of the population, selected using convenience sampling. The research instrument included a questionnaire of which content validity was 0.67- 1.00. The core competencies achieved were 0.96 and the expected core competencies were 0.94. The statistics used in this research were mean, standard deviation, and T-test. The results showed that 1) the overall expected core competencies of the internal auditors in the local administrative organizations in Chumphon was at the highest level ($\bar{X}=4.24$). When considering each aspect, it was found that

Service Excellence was of the highest mean, followed by Adherence to Integrity and Ethics and Teamwork, respectively. 2) The overall core competencies achieved by the internal auditors in the local administrative organizations in Chumphon was at the highest level ($\bar{X}=4.25$). When considering each aspect, it was found that Service Excellent was of the highest mean, followed by Adherence to Integrity and Ethics and Teamwork, respectively. Lastly, 3) For the comparison of the expected core competencies and the ones achieved by the internal auditors in the local administrative organizations in Chumphon, all aspects were found to be different at the statistical significance level of 0.5. Moreover, the expected core competencies and the ones achieved reveal that the internal auditors in the local administrative organizations in Chumphon would like to achieve the core competencies in the aspects of Achievement Motivation, Adherence to Integrity and Ethics, Organizational Awareness, Service Excellence, and Teamwork.

Keywords: core competency, internal auditor, Local Administrative Organization

ความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในปัจจุบันส่งผลต่อการเจริญเติบโต ของระบบ เศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ปัญหาสังคมต่างๆ จึงมีความซับซ้อนมากขึ้นถือว่าเป็นความท้าทายที่ภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องเร่งรวมมือกันเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ส่วนการ บริหารจัดการในองค์กรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นั้น เป็นอีกกลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จ โดยมีการพัฒนาแนวคิดและรูปแบบที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมาย ที่เปลี่ยนแปลงของ องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในระบบ เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีการกระจายตัวอยู่ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักใน การนำนโยบายในการบริหารประเทศมาปฏิบัติเพื่อสนองตอบต่อ คุณภาพชีวิตและความสุขของ ประชาชน ซึ่งการปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็น ความท้าทาย ของระบบราชการที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติ จนสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนโดยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (รัชนิดา รักกาญจน์, 2560) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานราชการในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการ กระจายอำนาจการปกครองให้ปกครองท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารงานอย่างมีอิสระภายใต้การกำกับ ดูแลและอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย ที่กระทรวงมหาดไทยได้บัญญัติไว้ อีกทั้งยังเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนรวมในการปกครองท้องถิ่นของตน ซึ่งเป็น ผลดีต่อการปกครองในระบบ ประชาธิปไตยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีลักษณะที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากกว่าหน่วยงานอื่น ทำให้ สามารถรับรู้ หรือรับทราบปัญหาของท้องถิ่นที่แท้จริงและสามารถหาแนวทางแก้ไขได้โดยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพได้ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เป็นผู้ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรนั้น (สรุณา สุพงษ์, 2562)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร
3. เพื่อการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของนักวิชาการตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้และสมรรถนะหลักที่คาดหวังของ นักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศและ ด้านการทำงานเป็นทีม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชุมพร จำนวน 79 แห่ง เก็บได้ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 83.54 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร, 2565)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลาในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ใช้พื้นที่จังหวัดชุมพรในการเก็บรวบรวมข้อมูล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 79 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 2 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 25 แห่ง องค์กร บริหารส่วนตำบล จำนวน 51 แห่ง ส่วนระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในพื้นที่ จังหวัดชุมพร ในช่วงเดือน มีนาคม - เมษายน 2566

4. ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระซึ่งมี 2 ประเด็นตัวแปร คือ ประเด็นตัวแปรด้านสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติ และด้านสมรรถนะหลักที่คาดหวัง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม สำหรับตัวแปรตาม คือ ช่องว่าง (Gap) สมรรถนะหลักของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดขอบเขตของข้อคำถามอย่างชัดเจนโดยอ้างอิงข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย ในครั้งนี้ หลังจากได้แบบสอบถามฉบับร่าง จะนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำเสนอแนะที่ได้รับกลับมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องอย่างเหมาะสมจึงดำเนินการนำแบบสอบถามฉบับร่างซึ่งเรียกว่าเครื่องมือในการวิจัยไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยจำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อวัดความเที่ยงตรงของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ หลังจากผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) เก็บได้ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 83.54 ของจำนวนประชากรทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบัค (Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อถือมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 และผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ Google form เพื่อจัดเก็บข้อมูลจากระบบออนไลน์

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีทั้งคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ซึ่งจะสะท้อนถึงการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check-List) ข้อคำถามในประเด็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้/เดือน จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร สอบถามในประเด็น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม โดยใช้วิธี Likert Scale ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert, 1932) ประกอบด้วย 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การประเมินสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร สอบถามในประเด็น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม โดยใช้วิธี Likert Scale ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert, 1932) ประกอบด้วย 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ส่งไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น e-mail Application Line กลุ่มนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร โดยให้ระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม Google form 3 สัปดาห์ ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.54 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบคำถามนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.54 ของจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดให้คะแนนลำดับของแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ (SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Packages for social science PC) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentile) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้และสมรรถนะหลักที่คาดหวัง ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร คือ สถิติการทดสอบความแตกต่าง t-test แบบ Paired Sample และสถิติที่ใช้สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลในแบบสอบถามปลายเปิด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 18 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 42 คน มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 25 คน มีตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 46 คน มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน

2. ผลการศึกษสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ตามตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน โดยรวมและเป็นรายด้าน (n=66)

สมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในในการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร	รวม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความหมาย
1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.17	0.53	มาก
2.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.34	0.49	มากที่สุด
3.ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.07	0.61	มาก
4.ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.44	0.51	มากที่สุด
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.24	0.61	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.34$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.24$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.17$) และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ($\bar{x} = 4.07$)

3. ผลการศึกษสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ตามตารางที่ 2 ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้าน (n=66)

สมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายใน	รวม
--	-----

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความหมาย
1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.57	มาก
2.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.38	0.43	มากที่สุด
3.ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.03	0.51	มาก
4.ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.39	0.48	มากที่สุด
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.32	0.53	มากที่สุด
ภาพรวม	4.24	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.38$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.32$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.06$) และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ($\bar{x} = 4.03$)

4. ผลการศึกษการเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะหลักที่คาดหวังและสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ด้วยสถิติ Paired t-test

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้และสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายใน โดยรวม

(n=66)

	สมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้	สมรรถนะหลักที่คาดหวัง	ช่องว่าง (Gap)	t	Sig.
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.17	4.06	0.11	2.55	0.01*
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity)	4.34	4.38	-0.04	-1.18	0.24
ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding)	4.07	4.03	0.04	0.78	0.43
ด้านการบริการเป็นเลิศ (Service Mind)	4.44	4.39	0.05	1.61	0.11
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.24	4.32	-0.08	-1.07	0.29

*P<0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่คาดหวังและสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายข้อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของนักวิชาการตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร สามารถสรุปประเด็นการอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริการเป็นเลิศ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริภา ทาระนัด (2561) กล่าวว่า การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการมีความเอาใจใส่และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยมุ่งประโยชน์ ของผู้รับบริการเป็นหลัก ซึ่งมีลักษณะของผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ จะต้องมีความรู้ในงานที่ให้บริการ มีความช่างสังเกต มีความกระตือรือร้น มีกิริยาจากที่สุภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถ ควบคุมอารมณ์ได้มีสติในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามีทัศนคติที่ดีต่อการบริการ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาการบริการที่ดี ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ 1) การให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส 2) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 3) การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนตอบสนองความต้องการได้ 4) การปรับลดขั้นตอนการบริการให้มีความรวดเร็ว และ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวว่า การบริการที่ดี คือ การปฏิบัติงานที่มีความตั้งใจในการศึกษาความต้องการของ ประชาชน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้ความรู้ประชาชนในการช่วยเหลือในการติดต่อข้อมูลข่าวสาร ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพด้านบริการมีการให้บริการ ประชาชนอย่างเต็มใจและกระตือรือร้น ร่วมพัฒนา การบริการและจัดบริการส่งเสริมการให้บริการแก่ประชาชน มีการดำเนินงานตามระบบใน การให้บริการให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างต่อเนื่องและมีการช่วยเหลือประชาชนที่มี ความเดือดร้อนให้ได้รับประโยชน์ตามที่รัฐจัดให้รวมทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้าน การให้บริการแก่ประชาชน

2. ด้านการบริการเป็นเลิศมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ อ่างคำ (2561) พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คือ มีสมรรถนะสูงสุด คือ ความรู้ในการปฏิบัติงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอุดมการณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คือ มีสมรรถนะสูงสุดคือ ความรู้ในการปฏิบัติงาน,อุดมการณ์ของผู้บริหาร,การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ,การทำงานเป็นทีม,การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้และสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติได้และสมรรถนะหลักที่คาดหวังของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดาวรรณ มณีวร (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดาวรรณ มณีวร (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริภา ทาระนัด (2561) กล่าวว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา พรหมเทศ (2564) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนการจัดกิจกรรมหรือจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานให้มีความยึดมั่นในความถูกต้องและหลักจริยธรรมซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และเสริมสร้างเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น

2. ควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการกระตุ้นให้นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน และเมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานก็ควรประเมินให้ผู้ที่ทำงานแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลมากกว่าผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการพัฒนาความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างได้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ต่อไป
2. ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายและมีความชัดเจนในข้อมูล แต่ละด้านมากขึ้น
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่แท้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบสมรรถนะได้
4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรเท่านั้น การเก็บข้อมูลยังไม่ครอบคลุมไปทุกระดับตำแหน่งของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรหากมีการขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นในทุกระดับตำแหน่ง จะทำให้สามารถได้ข้อมูลที่หลากหลายระดับเกิดความเที่ยงตรง และชัดเจนมากขึ้นเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

เอกสารอ้างอิง

- ชุดิมา พรหมเทศ.(2565). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด.การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐดาวรรณ มณีวร.(2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ธีรพล เจริญสุข.(2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ.(2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- นฤปดี วรรณาคม, อภิรติ สราญรมย์ และณัฐปภัสน์ จัยเจริญ.(2565).การเรียนรู้แบบเสมือนจริงบนพื้นฐานเครื่องมือการพัฒนาแบบ 70:20:10 เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การตลาดข้ามชาติ.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.16(3), 258-269.
- รัชฎาวรรณ จันทรมะโน และคณะ.(2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 19 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1131-1142.
- รมิดา ชาอิรัตน์.(2560).สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. งานวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชนิดา รักกาญจน์นันท.(2560). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษาระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รพีพรรณ ฉัตรลิขิต.(2563). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(2),140-150.
- วันสนันท์ สุวรรณหงส์.(2562). สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย.(2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561). ค้นเมื่อ 29 กันยายน 2566,จาก http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=2653
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย.(2556). คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies). กรุงเทพมหานคร: แอร์บอร์น พรินต์.