



การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษาการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ใน

การบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

The Personnel's Adoption of Innovation in the Organization : A Case Study of  
the Computer System Utilization in the Office of the Audit General

กัทณา ลิมชวลิต

Gatana Limchawalit

เลขที่ H50617.55 กบ 2539 8.2  
Bib Key 124746  
13 S.A. 2543

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Master of Public Administration Thesis in Public Administration

Prince of Songkla University

2539

ชื่อวิทยานิพนธ์      การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษาการนำระบบ  
คอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน  
ผู้เขียน              นางสาวกัทธมา ลิ่มชวลิต  
สาขาวิชา              รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ      ..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว)      (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว)

..... กรรมการ      ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬาลักษณ์ วัฒนศักดิ์ภิญญา)      (ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬาลักษณ์ วัฒนศักดิ์ภิญญา)

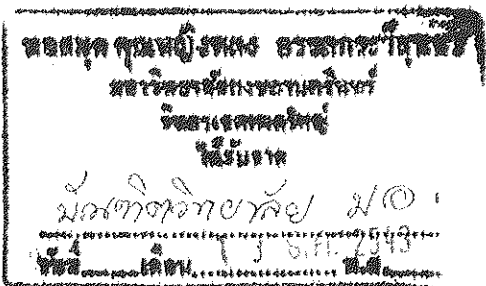
..... กรรมการ      ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ชวนไชยสิทธิ์)      (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ชวนไชยสิทธิ์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีสิน กุศลสถานภาพ)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ธรรมมาภรณ์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โสคติพันธุ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ชื่อวิทยานิพนธ์      การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษาการนำระบบ  
คอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน  
ผู้เขียน                นางสาวกัทณา ลิ่มชวลิต  
สาขาวิชา              รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา            2539

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านนวัตกรรม และปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์กรกับการยอมรับระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามประชากรเป้าหมาย จำนวน 159 คน รวมทั้งวิธีการสังเกตและสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้ค่าร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงจำนวนหรือปริมาณ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย จำนวน 159 คน มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.1) มีการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ระดับนำเอาไปปฏิบัติ รองลงมา (ร้อยละ 42.1) เป็นกลุ่มที่ยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์ มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 3.8) มีการยอมรับคอมพิวเตอร์ในระดับทดลองใช้โดยประชากรเป้าหมายดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.9) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 42.1) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.9) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยภูมิลำเนาการศึกษา (มัธยมปลาย) มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 59.8) จบแผนกพาณิชยการและอื่นๆ ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด ประมาณสามในสี่ (ร้อยละ 77.4) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประชากรเป้าหมายเหล่านี้ มีตำแหน่งเป็นระดับผู้บริหาร (ร้อยละ 34.6) ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ 1.3) ผู้บริหารระดับกลาง (ร้อยละ 8.8) และผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ 24.5) เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 65.4 ส่วนลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ประมาณสี่ในห้า (ร้อยละ 80.5) รับผิดชอบงานด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ  
ข้อบังคับ รองลงมาคือประมาณหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 10.1) รับผิดชอบงานธุรการ ส่วนน้อย  
(ร้อยละ 8.2) รับผิดชอบงานด้านตรวจสอบดำเนินงาน และร้อยละ 1.3 รับผิดชอบงานด้านบริหาร  
เมื่อพิจารณา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ  
บริหารงาน พบว่า

- ปัจจัยด้านตัวบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ  
บริหารงาน ผลจากการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน  
และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร

- ปัจจัยด้านนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการนำคอมพิวเตอร์มาใช้  
ในการบริหารงาน ผลจากการศึกษาพบว่าความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความรู้ใน  
การใช้คอมพิวเตอร์ การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป และความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์ มีความ  
สัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

- ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการนำ  
คอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงาน ผลจากการศึกษาพบว่า การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์มี  
ความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ จำแนกได้ดังนี้

1. ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจเงิน  
แผ่นดินได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง

2. ควรพัฒนาระบบงานด้านการบริหารงานการตรวจสอบ และระบบงานการ  
บริหารงานทั่วไปให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ง่ายต่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ควรจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ ประจำสำนักงานตรวจ  
เงินแผ่นดินภูมิภาค/กอง รวมทั้งจัดหาคอมพิวเตอร์แบบกระเป๋าหิ้ว (notebook computer) ให้แก่  
สายตรวจให้เหมาะสม และเพียงพอแก่ความต้องการ

4. ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ รวมทั้งควรเปิด  
โอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่จะนำ  
มาใช้กับระบบคอมพิวเตอร์

Thesis Title      The Personnel's Adoption of Innovation in the Organization : A case Study  
                         of Computer System Utilization in the Office of the Audit of General

Author              Miss Gatana Limchawalit

Major Program    Master of Pubic Administration

Academic Year    1996

#### Abstract

The objectives of this research were to study the level of adoption of the use of computer system utilization and to study the relationship between such factors as personnel, innovation, and organizational incentive. The adoption of computer system utilization by personnel of the Office of the Auditor General, Region 11, Nakhorn Si Thammarat and the Office of the Auditor General, Region 12 Songkhla.

The instruments used in collecting the data were a questionnaire completed by a target group of 159 subjects; observations and in-depth interviews. In analyzing the data, percentages showing amounts or numbers were used. The relationship of independent and dependent variables were also analyzed.

It was found that the adoption of computer system utilization by the target group was as follows: more than half the 159 subjects (54.1 percent) adopted the use of computers and actually used them while 42.1 percent accepted the benefits of computers. Only 3.8 percent accepted computers and tried using them. Most of the subjects (57.9 percent) were women as compared to men (42.1 percent). Most of the subjects (40.9 percent) were in the age range of 31-40 whose educational background was high school. More than half of the subjects (59.8 percent) finished commercial school and other kinds of school. As for the highest level of education, approximately three-fourths of them (77.4 percent) were bachelor degree holders. Of this target subjects, 34.6 percent were administrators consisting of high level administrators (1.3 percent), middle level administrators (8.8 percent) and low level administrators (24.5percent). Officials utilizing a computer constituted 65.4 percent with the work load of approximately

four-fifths of the total work, most of whom (80.5 percent) dealt with inspection of legal practice, rules and regulations while 10.1 percent were concerned with secretarial work; 8.2 percent inspecting and processing work and 1.3 percent were responsible for services.

When considering factors related to the adoption computer system utilization in administrative work, the findings were as follows:

- for the personnel factor; gender, age, educational level, the length of time a person had worked for the office, salary, and position were found to be related with the adoption of computer system utilization,

- for the innovative factor; knowledge in principles of computers. knowledge in the use of computers, availability of computer application packages, difficulty and simplicity in using a computer were found to be related with the adoption computer system utilization, and

- for the organizational incentive factor; participation in computer training courses was found to be related with the adoption of computer system utilization.

Recommendations could be categorized as follows:

1. Personnel of all levels working for the Office the Auditor General should be encouraged to take computer training courses to increase their knowledge and understanding.

2. The system of administrative work related to auditing and the system of general administration should be improved so as to make the work convenient, fast, easy to learn, efficient, and effective.

3. Up-to-date computers and related equipment should be provided for Offices of the Auditor General and notebook computers should also be provided to officials working in amobile unit adequately and sufficiently.

4. Positions dealing directly with computers should be appointed and officials should be given an opportunity to express thier opinions about the data to be used with the computer systems.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬาลักษณ์ พัฒนศักดิ์ภิญโญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ชวนไชยสิทธิ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะแนวคิด และชี้ประเด็นข้อบกพร่อง ตลอดทั้งแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ทั้งยังให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้

ขอขอบพระคุณข้าราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ MPA รุ่น3 ทุกท่าน โดยเฉพาะคุณวิรัช เหง้าสวัสดิ์ คุณสมทรง รักเกตุ และคุณ โอปาร ชนะสิทธิ์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลและกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนด้านกำลังใจและกำลังใจตลอดมา ขอขอบคุณน้องๆ และญาติๆ ทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

กัทธมา ลิมชวลิต

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(10)
รายการแผนภูมิ	(12)
บทที่	
1. บทนำ	
สภาพและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	5
2. แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษา	
ความหมายของนวัตกรรมหรือนวัตกรรม	7
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการพัฒนาองค์การ	8
ความสำคัญของบุคลากรในการพัฒนาองค์การ	17
การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การ	18
กระบวนการยอมรับ	19
แนวคิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	23
ผลงานที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม	27
ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12	38
กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
สมมติฐาน	41

(8)



3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12	
ประวัติความเป็นมา ฐานะและหน้าที่ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	42
ระบบคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่11และ12	54
4. ระเบียบวิธีวิจัย	
ประชากรเป้าหมาย	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
5. ผลการวิจัย	
การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปหรือปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรเป้าหมาย	63
การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับ	
ระบบคอมพิวเตอร์	66
ระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงาน	
ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12	73
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับการยอมรับ	
การใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงาน	74
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	90
6. สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษา	92
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	109
ประวัติผู้เขียน	127

## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 เปรียบเทียบงานที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในปัจจุบันระหว่างหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน	26
3.1 แสดงความรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 11 และ 12	49
3.2 แสดงอัตรากำลังของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12	54
5.1 แสดงลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย	64
5.2 แสดงความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	67
5.3 แสดงระดับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์	67
5.4 แสดงแหล่งที่ได้รับความรู้ทางคอมพิวเตอร์	68
5.5 แสดงลักษณะการใช้คอมพิวเตอร์	68
5.6 แสดงความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์	69
5.7 แสดงการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	69
5.8 แสดงแหล่งที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	70
5.9 แสดงการใช้คอมพิวเตอร์หลังจากเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์	70
5.10 แสดงการมีแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์	71
5.11 แสดงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์	72
5.12 แสดงความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์	73
5.13 แสดงระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	73
5.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	75
5.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	76
5.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคหลังการศึกษากับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	77
5.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	78
5.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	79

ตาราง	หน้า
5.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	80
5.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	81
5.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	82
5.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	83
5.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	84
5.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีนวัตกรรมสำเร็จรูปกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	85
5.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	86
5.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	87
5.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการใช้กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	88
5.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	89

## รายการแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
2.1 แสดงแผนผังของชั้นต่าง ๆ ในกระบวนการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ ของแต่ละบุคคล	22
3.1 แสดงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	48
3.2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11	52
3.3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12	53

## บทที่ 1

### บทนำ

การศึกษาวิจัยเรื่องการยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษาการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ในบทนำผู้วิจัยจะขอล่าวถึงสภาพและความสำคัญของปัญหาในเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขอบเขตของการศึกษาวิจัย และคำนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

#### สภาพและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทในชีวิตของมนุษย์มาก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก่อให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานของมนุษย์ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้มากยิ่งขึ้น โดยได้มีการระบุถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) (เอี่ยมพร อ่อนคำ, 2537 : 11)

จากความก้าวหน้าของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะในด้านของคอมพิวเตอร์ทำให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเห็นความสำคัญ และได้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานต่างๆอย่างกว้างขวางและมีแนวโน้มที่จะมีการใช้คอมพิวเตอร์มากขึ้นเป็นลำดับ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในหน่วยงานของรัฐนั้น ถือว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์เป็นอย่างมากทั้งในส่วน of หน่วยงานเองและในการบริหารประเทศโดยรวม การมีคอมพิวเตอร์ช่วยทำให้สามารถย่นเวลาในการเก็บข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้สามารถที่จะนำมาใช้ได้ทั้งการบริหารงานประจำ (routine work) และการใช้เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย (policy decision support system) ของหน่วยงานและของรัฐบาลโดยรวมได้อีกด้วย ยิ่งเวลาผ่านไปข้อมูลข่าวสารต่างๆก็ยิ่งกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นมากขึ้นตามลำดับ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ, 2538 : 1)

จากความสำเร็จและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้หน่วยงานต่างๆของทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต่างก็ให้ความสนใจ ในการนำคอมพิวเตอร์มาใช้อย่างจริงจัง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในภาครัฐ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อทั้ง เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (Hardware) รวมทั้งโปรแกรมระบบงาน (Application Software) โดยจะติดตั้งทั้งที่ส่วนกลางและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 แห่ง

ปัจจุบันสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ได้นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานภายในสำนักงาน ซึ่งสามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงานได้ 2 ลักษณะงาน ดังนี้

(1) ระบบงานบริหารงานตรวจสอบ ประกอบด้วยระบบย่อย ดังนี้

- 1.1 ระบบงานตรวจสอบการเงินทั่วไปและงบการเงิน
- 1.2 ระบบงานตรวจสอบสัญญา
- 1.3 ระบบงานตรวจสอบสืบสวน
- 1.4 ระบบงานตรวจสอบผลงาน

(2) ระบบงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยระบบย่อย ดังนี้

- 2.1 ระบบงานการเจ้าหน้าที่
- 2.2 ระบบงานเงินเดือน
- 2.3 ระบบงานวัสดุ-ครุภัณฑ์

จากการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา เพิ่มประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทางด้านการบริหาร ซึ่งสามารถควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างรวดเร็ว และได้รับข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทั้งสองให้มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ สามารถที่จะนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการตรวจสอบเบื้องต้นอีกด้วย ซึ่งประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับจากการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ นั้น สามารถแยกได้ ดังนี้

(1) ด้านการบริหารงานด้านการตรวจสอบ

ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์ในการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาทำให้สามารถเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการตรวจสอบประจำปี ผู้บริหารจะได้รับข้อมูล และรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว

ทำให้สามารถตัดสินใจและสั่งการได้ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเป็นผลให้การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## (2) ด้านการบริหารงานทั่วไป

2.1 ด้านบุคลากร ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลบุคลากรจากระบบคอมพิวเตอร์เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย ปรับเลื่อนระดับได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์

2.2 ด้านการบริหารพัสดุ ผู้บริหารสามารถควบคุมและตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง การเบิกจ่ายพัสดุได้ตลอดเวลา ซึ่งทำให้การใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อการจัดซื้อ-จัดจ้างพัสดุเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน ช่วยให้การเบิกจ่ายเงินเดือนเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถประหยัดเวลาและอัตรากำลังในการปฏิบัติงานได้มาก

## (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 จะมีความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตรวจงานด้านคอมพิวเตอร์ (computer audit)ต่อไปในอนาคตและสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของระบบคอมพิวเตอร์

อันเนื่องมาจากการวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 จะทำให้บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทั้งสองเพิ่มประสิทธิภาพด้านระบบงานบริหารงานตรวจสอบและระบบงานบริหารทั่วไป อีกทั้งยังสามารถประหยัดเวลาในการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ และประมวลผลข้อมูลในงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ประกอบกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมีนโยบายที่จะนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการตรวจสอบให้มากยิ่งขึ้นด้วย จึงจำเป็นที่บุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การควรมีความพร้อมที่จะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

แต่อย่างไรก็ตาม โดยหลักการของระบบที่นำมาใช้ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 จะไม่เปลี่ยนแปลงระบบเดิม (ระบบมือ) อย่างมากมายเกินความจำเป็น โดยจะปฏิบัติงานด้วยคอมพิวเตอร์คู่ขนานไปกับการปฏิบัติงานด้วยวิธีเดิม เพื่อจะทำให้ระบบคอมพิวเตอร์สอดคล้องสัมพันธ์กับระบบเดิมมากที่สุด รวมทั้งให้เกิดความมั่นใจและความถูกต้องสมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าระบบคอมพิวเตอร์นี้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ซึ่งช่วยในการทำงานอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ และทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ระบบการบริหารงานที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้ดังกล่าวนั้น แต่เดิมในช่วงที่เทคโนโลยีไม่เจริญมากนัก บุคลากรจะปฏิบัติงานด้านต่างๆดังกล่าว โดยการจัดทำด้วยมือแล้วจัดเก็บใส่แฟ้มไว้ในตู้เก็บเอกสาร ต่อมาแม้ว่าจะนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานภายในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 แล้วก็ตาม ส่วนใหญ่ยังคงใช้ระบบเดิม (ระบบมือ) ในการบริหารงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะระดับผู้บริหารซึ่งยังคงเรียกใช้ข้อมูลต่างๆ จากเอกสารที่จัดเก็บไว้ในตู้เอกสาร หรือสอบถามจากผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการจัดทำตามระบบเดิม โดยมิได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์จะมีบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ใช้ระบบงานการบริหารงานตรวจสอบ ระบบงานบริหารงานทั่วไปรวมทั้งใช้งานในลักษณะอื่นๆ ซึ่งเป็นงานที่สามารถนำมาจัดทำได้ด้วยคอมพิวเตอร์ เช่น การพิมพ์ การจัดทำสถิติ ข้อมูลและรายงาน เป็นต้น

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบขององค์การ คือ บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรไม่มีความพร้อมที่จะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีในการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมจะทำให้การพัฒนาองค์การดำเนินงานได้ตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์การกับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข หรือสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีทัศนคติที่ดีและยอมรับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบันและในอนาคต
4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ต้องการศึกษา หรือค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษาการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีขอบเขตของการศึกษาจากประชากรเป้าหมาย ซึ่งเป็นข้าราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา รวมข้าราชการจำนวน 159 คน

### คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)

**นวัตกรรม** หมายถึง แนวคิดใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่นำเข้ามาใช้ ในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น ในที่นี้หมายถึง ระบบคอมพิวเตอร์

**คอมพิวเตอร์** หมายถึง อุปกรณ์หรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถอ่าน เก็บบันทึกข้อมูลและรับคำสั่ง เพื่อแก้ปัญหาหรือคำนวณที่สลับซับซ้อนโดยอัตโนมัติ รวมทั้งสามารถเก็บบันทึกข้อมูล และแสดงผลลัพธ์หรือประมวลผลตามที่มนุษย์สั่ง

การยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การที่บุคคลได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์แล้วบุคคลนั้นได้ประเมินและตัดสินใจยอมรับในระบบคอมพิวเตอร์โดยนำระบบคอมพิวเตอร์ไปใช้หรือปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ คือ

- การยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์
- การยอมรับในระดับทดลองใช้
- การยอมรับในระดับการนำไปปฏิบัติ

บุคลากรในองค์กร หมายถึง ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา ตั้งแต่ระดับ 1-9

การบริหารงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือหน้าที่ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์กร หมายถึง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา

ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ หมายถึง ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา มีจำนวนคอมพิวเตอร์เพียงพอกับการบริหารงานในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินดังกล่าว

## บทที่ 2

### แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษา

ในบทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ผลงานการวิจัย เอกสาร ตำราและบทความที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. ความหมายของนวัตกรรม หรือนวัตกรรม (innovation)
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการพัฒนาองค์การ
3. ความสำคัญของบุคลากร ในการพัฒนาองค์การ
4. การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การ
5. กระบวนการยอมรับ
6. แนวคิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
7. ผลงานที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม
8. ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย
10. สมมติฐาน

#### 1. ความหมายของนวัตกรรมหรือนวัตกรรม

คำว่า "นวัตกรรม" หรือ "นวัตกรรม" (innovation) กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2521 : 15) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงการปฏิบัติหรือการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงแนวความคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการที่ทำอยู่เดิม ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Rogers (1971, อ้างถึงในสมัญติ คำปาละ 2537 : 16) ให้ความหมายนวัตกรรมว่า คือ ความคิด การกระทำ หรือสิ่งของซึ่งบุคคลเห็นว่าเป็นของใหม่ ๆ ไม่ว่าความคิดนั้นจะเป็นของใหม่ โดยนับตั้งแต่แรกพบหรือไม่ แต่ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลรับรู้ว่ามันเป็นของใหม่หรือไม่ โดยความเห็นของบุคคลเองจะเป็นผู้ตัดสินใจตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ถ้าแต่ละคนเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา สิ่งนั้นก็จะเป็นนวัตกรรม

ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2521 : 3-4) กล่าวว่านวัตกรรมเป็นวิธีการใหม่ที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่กำลังดำเนินอยู่ และครอบคลุมวิธีการ หลักปฏิบัติ แนวคิด กระบวนการ และสิ่งประดิษฐ์ ใดๆก็ตาม สิ่งที่ดีว่าเป็น "นวัตกรรม" มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1) ต้องเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน อาจเป็นของเก่าใช้ไม่ได้ผลในอดีตแต่นำมาปรับปรุงใหม่หรือเป็นของปัจจุบันที่นำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น

2) การนำวิธีการจัดระบบมาใช้ โดยพิจารณาองค์ประกอบทั้งส่วนข้อมูลที่ใช้เข้าไปในกระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการต้องเหมาะสมก่อนที่จะทำการเปลี่ยนแปลง

3) มีการพิสูจน์ด้วยการวิจัยหรืออยู่ระหว่างการวิจัยว่า "สิ่งใหม่" จะช่วยแก้ปัญหาและการดำเนินการบางอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม

4) ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน หาก"สิ่งใหม่"นั้นได้รับการเผยแพร่และยอมรับจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานที่ดำเนินงานอยู่ในขณะนี้ ไม่ถือว่าสิ่งใหม่นั้นเป็นนวัตกรรมต่อไป แต่จะเปลี่ยนสภาพเป็นเทคโนโลยีอย่างเต็มที่

โดยสรุปความหมายของนวัตกรรม หมายถึงการนำสิ่งใหม่ๆหรือวิธีการใหม่ๆเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงแนวความคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการที่กำลังดำเนินอยู่ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## 2. แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การและการพัฒนาองค์การ

### 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การ (organization concepts)

เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับเรื่ององค์การอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในอันจะนำไปสู่ความเข้าใจการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเสนอรายละเอียดในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับองค์การอันได้แก่ (1) ความหมายขององค์การ (2) ลักษณะขององค์การ (3) แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การโดยทั่วไป

#### 2.1.1 ความหมายของคำว่า "องค์การ" (organization)

นักทฤษฎีองค์การได้นิยามความหมายขององค์การไว้มากมาย ดังนี้

John M.Pfiffner, and Frank P.Sherwood (Pfiffner & Sherwood : 1960 , อ้างถึงในสุนันทา เลานันทน์, 2531 : 28) ได้อธิบายว่า "องค์การเป็นวิธีการหนึ่งที่บุคคลจำนวนมากมารวมมือร่วมใจกันทำงานที่มีความสลับซับซ้อนอย่างมีระบบ และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้คาดหมายไว้ร่วมกัน"

Chester I. Barnard (Barnard:1970 , อ้างถึงในพยอม วงศ์สารศรี, 2534 : 4) กล่าวว่า"องค์การคือระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีสำนึก"

Herbert G.Hicks (Hicks : 1972 , อ้างถึงในวีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงษ์ , 2529 : 113) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การ คือ กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลหลายคนทำงานร่วมกัน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่างๆ (A structure process in which persons interact for objectives)

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2537 : 4) ได้ให้สาระสำคัญของ "องค์การ" ดังนี้

- 1). องค์การประกอบด้วยคนหลายๆ คน (persons)
- 2). บุคคลต่างๆ นั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับคนอื่นๆ ในลักษณะหนึ่ง ซึ่งเท่ากับบุคคลต่างๆ ในองค์การนั้นเกี่ยวพันกันตลอดเวลา (interacting)
- 3). ความเกี่ยวพันนั้นสามารถจัดลำดับ จักรเยียบ (orders) หรือบรรยาย (described) เป็นโครงสร้าง (structure) ได้
- 4). บุคคลแต่ละคนในองค์การ ต่างมีจุดมุ่งหมายของตนเอง (personal objective)
- 5). ความเกี่ยวพันทำให้แต่ละคนมีจุดหมายของตัวบุคคลก็ตาม ก็จะสามารถทำให้สมาชิกในองค์การร่วมกันทำงานเพื่อจุดหมายหรือวัตถุประสงค์รวมขององค์การ (organization objective) ได้

Deniel Katz, and Robert L. Kahn. (Katz & Kahn : 1978 , อ้างถึงในสุนันทา เลานันท์, 2531: 28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การในลักษณะที่แตกต่างจากข้างต้น โดยอธิบายว่าองค์การคือระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ระบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation) และผลผลิต (output) (an organization may be defined as an open dynamic system, that is, which is characterised by a continuing process of input, transformation and output.)

พยอม วงศ์สารศรี (2531 : 4-5) ได้สรุปความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะขององค์การ

เป็นระบบเปิดที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ป็นสิ่งนำเข้า (input) ซึ่งประกอบด้วยวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แรงงาน ทุน ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ฯลฯ ไปสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง (transformation or process) เพื่อให้ปัจจัยนำเข้า (input) ไปสู่ผลผลิตหรือปัจจัยส่งออก (output) ที่พึงประสงค์

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2537 : 5) ได้สรุปความหมายขององค์การไว้ว่าเป็นกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง (2คนขึ้นไป) ซึ่งมาร่วมกันดำเนินการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงานกันทำ มีการประสานงานและให้ความร่วมมือกันทำงานในหน่วยงานนั้นเพื่อจัดเป็นองค์การให้บริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การ

ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า "องค์การ คือ กลุ่มคนที่รวมตัวเพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการรวมตัวดังกล่าวนี้ มีการจัดโครงสร้างขององค์การ เพื่อกำหนดทิศทาง ระเบียบวิธีการทำงานและการติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่"

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากความหมายขององค์การตามที่นักวิชาการ ได้กล่าวไว้ อาจสรุปได้ว่า สิ่งที่จะเรียกว่าเป็นองค์การนั้นจะต้องประกอบด้วย

- 1) วัตถุประสงค์ (objective) หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม
- 2) โครงสร้าง (structure) องค์การต้องมีโครงสร้างโดยมีการแบ่งหน่วยงานภายในตามหลักความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ
- 3) กระบวนการปฏิบัติงาน(process) หมายถึงแบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์การยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
- 4) บุคคล (persons) องค์การประกอบด้วยกลุ่มบุคคลโดยทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และบุคคลภายนอกองค์การ

#### 2.1.2 ลักษณะขององค์การ

สุนันทา เลาหนันเทน์ (2531 : 29-30) ได้กล่าวว่านักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การได้วิเคราะห์ลักษณะขององค์การในแง่มุมที่ต่างกัน ซึ่งอาจจำแนกออกเป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

ลักษณะที่หนึ่ง องค์การเป็นกลุ่มของบุคคล มององค์การเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพราะคนเพียงคนเดียวไม่สามารถทำสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ

ของตนได้ ทั้งนี้เพราะขาดกำลังความสามารถ เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นบุคคลจึงต้องแสวงหาความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลอื่น เพื่อรวมกำลังปฏิบัติงานต่างๆ มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีกฎและระเบียบกำหนดไว้ในโครงสร้าง ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ลักษณะที่สอง องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ มององค์การว่าเป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้แน่นอน เป็นการมองในลักษณะนิ่งคงที่ (static) แต่สภาพความเป็นจริงองค์การเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และองค์การมีองค์ประกอบอื่นๆ ซึ่งได้แก่ปัจเจกบุคคล กระบวนการทำงาน เป้าหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ลักษณะที่สาม องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ คือ การจัดองค์การเป็นกระบวนการที่นำปัจจัยต่างๆ ทางการบริหารอันได้แก่ บุคคล งบประมาณ ที่ดิน และวัสดุ มารวมกันเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ลักษณะที่สี่ องค์การเป็นกระบวนการ มององค์การว่าเป็นกระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันไว้กลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด โดยมีการระบุนความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การให้ร่วมมือกันทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลักษณะที่ห้า องค์การเป็นระบบ มององค์การมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลงและผลผลิต โดยจะมีข้อมูลย้อนกลับไปสู่ที่เป็นปัจจัยนำเข้าต่อไป ลักษณะนี้จึงเป็นองค์การระบบเปิด

### 2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การโดยทั่วไป

ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า องค์ประกอบสำคัญขององค์การ ได้แก่ โครงสร้าง กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน บุคคลและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การจึงเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้กรอบขององค์ประกอบต่างๆ ดังกล่าวนั่นเอง ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา นักวิชาการจะมององค์การในแง่ใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้มองและการนำไปใช้เป็นสำคัญ สำหรับการนำเสนอในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอรูปแบบการมององค์การตามแนวคิดในการต่อสู้กับสภาพแวดล้อมโดยผ่านวิธีการตามที่สุรนันทน์ เลาहनันท์ (2531 : 31-32) ได้เสนอไว้ดังนี้คือ

ก. แนวคิดที่เน้นการใช้เหตุผล เป็นแนวคิดในช่วง ค.ศ.1900-1930 เป็นช่วงที่เกิดทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (classical theory) โดยแนวคิดนี้พยายามที่จะจัดระบบและวิธีการทำงานให้ดีที่สุด (one best way) สำหรับงานที่จะทำแต่ละงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและปริมาณการผลิต โดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป้าหมายต่างๆ จะบรรลุได้ต้องอาศัยโครงสร้าง และกฎเกณฑ์ทางการบริหารขององค์การ แนวความคิดนี้ถึงจุดสูงสุดในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การในสมัยดั้งเดิม ประกอบด้วยแนวความคิดหลัก 3 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) นักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ (สมิทธา จิตตลดากร , 2533 : 49-56) ได้แก่ Frederic W. Taylor, Frank and Lillian, Gilbreth, Henry Gantt และ Harrington Emerson เป็นต้น

2) กลุ่มทฤษฎีการบริหาร (administrative theory) กลุ่มนี้เห็นว่าประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มขึ้นโดยการปรับปรุงกระบวนการที่เป็นมรรควิธี (means) ซึ่งจะนำไปสู่ผล (ends) เป็นการมุ่งเน้นที่ปรับปรุงวิธีการทำงานของฝ่ายบริหาร นักทฤษฎีที่สำคัญ (ติน ปรัชญพุทธิ, 2534 : 20-25) ได้แก่ Henri Fayol, Luther Gulick and Lyndall Urwick และ James D. Mooney

3) กลุ่มทฤษฎีระบบราชการ (bureaucracy) นักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ คือ Max Weber ที่เสนอแนวความคิดขององค์การแบบราชการในอุดมคติ (ideal type of bureaucracy) (พิทยา บวรวัฒนา , 2535 : 23)

ข. แนวคิดที่เน้นพฤติกรรมของบุคคล แนวคิดนี้อยู่ในช่วงปี ค.ศ. 1930 - 1950 ซึ่งเกิดทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมใหม่ (neoclassical theory) โดยมีแนวคิดว่ามนุษย์เป็นปัจเจกที่สำคัญที่สุดในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การและมองว่ามนุษย์มีความรู้สึกนึกคิดในการทำงาน รวมทั้งมององค์การ พฤติกรรมในองค์การ โดยใช้การตัดสินใจเป็นแนวความคิดอธิบายพฤติกรรมขององค์การ โดยมององค์การเป็นรูปแบบที่สลับซับซ้อนของการสื่อข้อความ และความสัมพันธ์อื่นใดในหมู่คนที่อยู่ในองค์การ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้จะนำมาซึ่งข่าวสาร ข้อมูล เป้าหมาย ทัศนคติ โดยจะเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ และเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ (ติน ปรัชญพุทธิ, 2534:32) นักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ Herbert A. Simon และ James C. March



ก. แนวความคิดที่เน้นระบบเปิด เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงกลางทศวรรษที่ 1960 ซึ่งเกิดทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (modern theory) แนวคิดนี้จะมุ่งไปที่ระบบทั้งหมด (total system) เป็นการมององค์การที่มุ่งเน้นภาพรวมมิใช่มองที่ส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ ถ้าจะเปลี่ยนแปลงองค์การก็ต้องเปลี่ยนแปลงทุกๆ ด้านขององค์การ ซึ่งถือว่าองค์การเป็นระบบที่ซับซ้อน ประกอบด้วยระบบย่อย แนวคิดนี้มีจุดสนใจอยู่ที่ว่า "การมองอย่างเป็นระบบ" ซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะตัว มีวัฒนธรรมและระบบค่านิยมเป็นของตัวเอง ระบบย่อยเหล่านี้จะปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้น การจะปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพในการผลิตและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีที่สุด จะต้องตรวจสอบวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ขององค์การ เช่น ตรวจสอบ วัฒนธรรม ค่านิยม ระบบข้อมูล การสื่อสารในองค์การ และกระบวนการตัดสินใจ เป็นต้น

พรทิพา เชื้อวัฒนากุล (2534 : 44) กล่าวว่า นับแต่ปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมา แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การมีความสมบูรณ์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การได้ค่อนข้างมาก แนวทางการศึกษาองค์การที่ได้รับความนิยมสูง รวมทั้งมีอิทธิพลต่อนักวิชาการและนักบริหารองค์การในสมัยปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทาง คือ

1. การศึกษาองค์การในเชิงระบบ (systems approach) ซึ่งมุ่งเน้นการมององค์การในองค์ประกอบต่างๆ อย่างเป็นระบบและคำนึงถึงอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกองค์การ
2. การศึกษาองค์การตามสถานการณ์ (contingency approach) มุ่งพิจารณาปัญหาขององค์การเฉพาะกรณี โดยมองถึงความแตกต่างกันในสถานการณ์ อันมีผลให้มีรูปแบบและวิธีการบริหารองค์การที่แตกต่างกันออกไป

อย่างไรก็ตาม แนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้นไม่มีแนวคิดใดที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ปัญหาทางสองแพร่ง (dilemma) ประการสำคัญที่องค์การประสบคือ จะใช้ทรัพยากรมนุษย์และพลังงานต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การให้ดีที่สุดอย่างไร และขณะเดียวกันจะรักษาความอยู่รอดและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคลได้อย่างไร บางครั้งได้แต่ประโยชน์องค์การ บางครั้งก็ได้ประโยชน์ส่วนบุคคล ความต้องการและเป้าหมายขององค์การกับของบุคคลอาจจะสวนทางกัน แนวความคิดในทางการบริหารองค์การจึงพยายามประสานประโยชน์ของทั้งสองทางด้วยการผสมผสานความเจริญเติบโตส่วนบุคคลให้เข้ากับความต้องการ และเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้น แนวทางการศึกษาทฤษฎีองค์การ ถ้าสนใจการปฏิบัติงานขององค์การในการสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม และความต้องการหรือพฤติกรรมของสมาชิกที่เปลี่ยนแปลงไป

โครงสร้างขององค์การจะมีลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก และแนวความคิด ทฤษฎีองค์การย่อมเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การ

จะเห็นได้ว่าองค์การนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยจะเป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบ (system theory) ซึ่งมุ่งสนใจการปฏิบัติงานขององค์การอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกขององค์การ โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ในองค์การเพื่อที่จะได้ภาพรวมขององค์การที่ถูกต้องและทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (contingency theory) ซึ่งยึดแนวคิดเชิงระบบเป็นพื้นฐานได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสถานะแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้างและการจูงใจคนให้ทำงาน ดังนั้น องค์การที่จะประสบความสำเร็จจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องเข้ากันได้กับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ การพัฒนาองค์การจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่น่ามาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ จึงขอกล่าวในหัวข้อต่อไป

## 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

### 2.2.1 ความหมายของการพัฒนาองค์การ

อรุณ รักธรรม (มปป : 210) ได้ให้ความเห็นว่าการพัฒนาองค์การ หมายถึง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นเครื่องมือในการศึกษาองค์การ เพื่อมุ่งที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมและโครงสร้าง ในอันที่จะให้้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

Richard Beckhard (1969 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การว่าเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยเริ่มดำเนินการจากผู้บริหารระดับสูงลงมา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและความเจริญเติบโตให้กับองค์การ ตามความรู้ที่ได้รับจากพฤติกรรมศาสตร์

Warren Bennis (1969 : 2) ให้ความหมายของ การพัฒนาองค์การว่าเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์การ เพื่อช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ การตลาด และสิ่งท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นแนวคิดหรือความพยายามที่จะให้้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ก้าวหน้าในอนาคต โดยใช้ความรู้และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ และต้องเป็นองค์การที่ได้จัดรูปแบบให้อำนวยต่อการพัฒนาบุคคล เพื่อสร้างบุคลากรใน้องค์การให้มีประสิทธิภาพ ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อ้องค์การ

## 2.2.2 ลักษณะของการพัฒนาองค์การ

สุนันทา เลานันท์ (2531 : 60-61) สรุปลักษณะของการพัฒนาองค์การได้ดังนี้

1) การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ การแก้ปัญหาขององค์การ มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนา และการระดมทรัพยากรต่างๆ ขององค์การเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2) การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่ มองการเปลี่ยนแปลงขององค์การในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันและกันในลักษณะเกื้อกูลกัน องค์การในความหมายนี้ จึงประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่ สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ผู้ที่ทำการเปลี่ยนแปลงองค์การต้องคำนึงว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ระบบย่อยระบบหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ของทั้งระบบ

3) การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาและใช้เวลานาน เพื่อนำมาซึ่งประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าของ องค์การที่ดียิ่งขึ้น กระบวนการในลักษณะการปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องจะชี้ให้เห็นความ จำเป็นของการใช้เทคนิคการป้อนข้อมูลกลับเพื่อให้ทราบถึงผลของการปฏิบัติงานตามแผนรวม ตลอดจนปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4) การพัฒนาองค์การต้องการให้ผู้ว่าการเปลี่ยนแปลง (change agent or catalyst) ได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนักปฏิบัติการส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สาม ซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงหรือตัวเร่งจากภายนอกขององค์การ ไม่ประสงค์ให้คนในองค์การ ดำเนินการเอง เพราะความเคยชินกับปัญหาอาจทำให้มีความลำเอียง และอาจขาดความรู้ ความชำนาญด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การ

5) การพัฒนาองค์การมุ่งเน้นการเพิ่มสมรรถนะ และสุขภาพที่สมบูรณ์ของ องค์การ องค์การที่มีสมรรถนะโดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการใช้ปัจจัยการผลิตน้อยแต่ได้ผลผลิตมาก โดยเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลงานที่ได้รับ

## 2.2.3 สาเหตุการพัฒนาองค์การหรือการเปลี่ยนแปลงองค์การ

สุนันทา เลานันท์ (2531 : 9-40) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะ เกิดขึ้นอย่างช้าๆ หรือนับพลัน ย่อมเกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ

ก. แรงผลักดันจากภายนอกองค์การ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่องค์การไม่สามารถเข้าไปควบคุมได้หรือควบคุมได้น้อย แรงผลักดันจากภายนอกองค์การที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

- 1) ปัจจัยทางการตลาดหรือบริการ หมายถึง สินค้าและบริการต่างๆ ที่องค์การผลิตประเภทลูกค้า ขนาดและความซับซ้อนของตลาด รวมถึงองค์การคู่แข่ง
- 2) ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือและความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้มีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว
- 3) ปัจจัยทางด้านสังคม หมายถึง ค่านิยม ทัศนคติ วัฒนธรรม และความคาดหวังของสังคมที่เปลี่ยนไป
- 4) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ภาวะเงินเฟ้อ และปัญหาด้านทรัพยากร
- 5) นโยบายและบทบาทของรัฐบาล หมายถึง การออกกฎหมายต่างๆ การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ การกำหนดอัตราดอกเบี้ย สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ

ข. แรงผลักดันภายในองค์การ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากกระบวนการต่างๆ ภายในองค์การและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือปรับวัตถุประสงค์ใหม่จำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างขององค์การใหม่
- 2) การปรับนโยบาย เมื่อมีการปรับนโยบายขององค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการดำเนินงาน
- 3) การใช้เทคโนโลยี องค์การต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการผลิต จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการผลิต
- 4) พฤติกรรมของบุคลากร ความพอใจและความไม่พอใจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ

แรงผลักดันกล่าวข้างต้นมีอิทธิพลต่อองค์การ ทำให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์การ ปัจจัยด้านวิทยาการและเทคโนโลยีเป็นแรงผลักดันหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญทางด้านวิทยาการและการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้หรือปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการผลิตและการบริการขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และมีลักษณะเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เป็นแรงผลักดันหนึ่งในการพัฒนาองค์การ การพัฒนาองค์การย่อมมีผลกระทบต่อปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบขององค์การ ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งขององค์การที่มีความสำคัญต่อองค์การคือบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะขอกล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรในการพัฒนาองค์การในหัวข้อต่อไป

### 3. ความสำคัญของบุคลากรในการพัฒนาองค์การ

สภาพการณ์ในปัจจุบันนี้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งมีสาเหตุมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อกิจกรรมต่างๆ ในองค์การทุกๆ องค์การที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานภายในองค์การ เพื่อนำมาซึ่งประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าขององค์การที่ดียิ่งขึ้น ลักษณะที่เกิดขึ้นภายในองค์การดังกล่าวข้างต้น เป็นลักษณะของการพัฒนาองค์การในการพัฒนาองค์การนั้นย่อมมีผลกระทบต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์การ คือ บุคลากร นั้นเอง

อาคม ใจแก้ว (2533 : 44) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์การไว้ว่า ข้าราชการระดับล่างจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติภายใต้สถานะความเป็นจริงของการปฏิบัติงานนั้น ย่อมต้องเผชิญกับปัญหาและเงื่อนไขหลายประการ ทั้งประชาชนเป้าหมาย ลักษณะหน่วยงานและตัวของข้าราชการเอง จึงต้องอาศัยคุณสมบัติ 3 ประการ คือ 1) ความรู้ ความสามารถ 2) ความตั้งใจจริง และ 3) การปรับตัวอย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาของ วรเดช จันทรศรและวินิต ทรงประทุม (วรเดชและวินิต , 2529 : 185-186 , อ้างถึงใน , อาคม ใจแก้ว 2533 : 53) เรื่องการศึกษาการิจและการนำภารกิจไปปฏิบัติของกรมประมง ได้ชี้ให้เห็นว่าการขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร หรือบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ ขาดความพึงพอใจในงาน มีผลทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เกิดผลตามวัตถุประสงค์หรือแนวทางที่พึงปรารถนา

นอกจากนี้ ยังมีผลงานของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2538 : 68) กล่าวไว้ว่า "การสร้างคนเป็นรากฐานที่สำคัญมากที่สุดในการพัฒนาการเมืองและพัฒนาทุกๆ ด้านของประเทศ โดยพัฒนาผ่านกระบวนการการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ และการพัฒนา

กลุ่มผู้นำทางความคิดให้มีลักษณะที่ประกอบไปด้วยความคิด ความอ่าน ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีลักษณะนิสัยที่สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและเป็นแบบอย่างแก่สังคม"

จากผลงานทางวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรมีความสำคัญในการพัฒนาองค์การ ดังนั้น ในการพัฒนาองค์การหากบุคลากรมีความรู้ความสนใจและมีทัศนคติที่ดีในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในองค์การ ย่อมทำให้การพัฒนาองค์การดำเนินการได้ตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม หากบุคลากรไม่มีความพร้อมหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก ฉะนั้น การเปลี่ยนแปลงโดยการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้นั้น บุคลากรในองค์การจะให้การยอมรับหรือไม่ยอมรับย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์การ

#### 4. การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การ

Klonglanand Coward (1970, อ้างถึงใน สมญูติ คำปาละ , 2537 : 17) ได้ให้ความหมายของการยอมรับที่เป็นสัญลักษณ์ (symbol adoption) ว่าเป็นการยอมรับทางจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยอมรับ ดังนั้นการยอมรับความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมหลังจากได้ประเมินผลแล้วแต่ยังไม่ปฏิบัติ การเริ่มนำความรู้ไปใช้ การยอมรับการปฏิบัติหรือหลังจากได้ทดลองใช้สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นกระบวนการยอมรับ

Rogers (1971, อ้างถึงในจิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ , 2529 : 16) ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับ (adoption process) ว่าเป็นกระบวนการทางจิตใจซึ่งแต่ละคนรู้สึกจากการได้ยินหรือรับทราบครั้งแรกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงจนถึงการยอมรับและนำไปใช้ในที่สุด

Foster (1973 : 146-147, อ้างถึงใน สมญูติคำปาละ , 2537 : 17) ได้ให้ความหมายการยอมรับว่า หมายถึง การที่ประชาชนได้เรียนรู้โดยผ่านการศึกษา สามารถบรรยายได้โดยผ่านขั้นตอนการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้นั้นจะได้ผลต่อเมื่อบุคคลนั้น ได้ทดลองปฏิบัติเมื่อเขาแน่ใจว่าสิ่งประดิษฐ์นั้นสามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอน เขาจึงกล้าลงทุนสร้างหรือซื้อสิ่งประดิษฐ์นั้น

วิทยา เจียรพันธุ์ (2533 : 24 , อ้างถึงใน อรพรรณ ลิ้มเจริญ , 2537 : 10) กล่าวว่า การยอมรับวัสดุอุปกรณ์การเกษตรของเกษตรกร หมายถึง การที่เกษตรกรมีการใช้ปัจจัยการผลิตทางการเกษตร หรือวัสดุอุปกรณ์การเกษตร (ว.ก.) อย่างใดอย่างหนึ่งของธนาคารเพื่อการ

เกษตรและสหกรณ์ อันได้แก่ วัสดุการเกษตร เครื่องมือการเกษตร เครื่องจักรกลการเกษตร บริการทางการเกษตร สิ่งของจำเป็นที่ใช้ในครัวเรือน

ระคม เศรษฐกร (2512, อ้างถึงใน สมญูติ คำปาละ , 2537 : 17) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่าหมายถึงกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่บุคคลหนึ่งได้รับทราบเกี่ยวกับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ จนกระทั่งรับเอาสิ่งนั้นไปปฏิบัติ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การยอมรับเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในการรับเอาสิ่งใหม่มายึดถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยที่พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการและมีระยะเวลา

#### 5. กระบวนการของการยอมรับ

Rogers (1983 : 185) ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับว่า เป็นกระบวนการใช้ความคิดของบุคคล เป็นการตัดสินใจแบบเป็นขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ได้รับรู้ว่ามีนวัตกรรมผ่านขั้นต่างๆ จนถึงการยอมรับ ซึ่งกระบวนการยอมรับเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล มีกลุ่มนักวิจัยที่ศึกษากระบวนการยอมรับซึ่งได้แก่ Beal และ Bohlen's (1957) Copp และเพื่อน (1958) Rogers (1962) Rogers และ Shoemaker (1971) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขั้นต่างๆ ไว้โดยแบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่

- 5.1 ขั้นรับรู้ (awareness)
- 5.2 ขั้นสนใจ (interest)
- 5.3 ขั้นประเมินค่า (evaluation)
- 5.4 ขั้นทดลอง (trial)
- 5.5 ขั้นยอมรับ (adoption)

กระบวนการยอมรับ 5 ขั้น มีรายละเอียดของขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

5.1 ขั้นรับรู้ (awareness stage) เป็นระยะที่บุคคลได้รับรู้ว่ามีแนวคิด หรือมีนวัตกรรม แต่ไม่มีความรู้ที่ลึกซึ้งในเนื้อหาและรายละเอียดต่างๆ การรับรู้ที่สำคัญที่เกี่ยวกับกระบวนการยอมรับได้แก่ การรับรู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ในนวัตกรรมเพิ่มเติม หรือการรับรู้ที่จะนำไปสู่ขั้นต่อไปของกระบวนการยอมรับ เพราะการรับรู้แต่ละครั้งไม่จำเป็นต้องมีกระบวนการยอมรับขั้นอื่นๆ ตามมาเสมอไป ดังนั้นการรับรู้เรื่องที่ตรงกับปัญหา ความต้องการหรือเป็นสิ่งที่สามารถจะมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดตามมา ได้อย่างชัดเจน ย่อมกระตุ้นให้เกิดความสนใจได้ง่ายกว่าการรับรู้ในเรื่องทั่วไป

5.2 ขั้นสนใจ (interest stage) เป็นระยะที่บุคคลเกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ขั้นนี้บุคคลเพียงแต่ต้องการความรู้เพิ่มเติม สิ่งสำคัญในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้ (cognitive or knowing) เกี่ยวกับนวัตกรรม ความรู้ของแต่ละบุคคล นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางสมองแล้ว ยังขึ้นอยู่กับจิตลักษณะบางประการของแต่ละบุคคลด้วย อาทิ ความทันสมัย การชอบเปลี่ยนแปลง ทักษะคิด และปทัสฐานของระบบสังคม (social system norms) ที่ทันสมัย มีระบบการสื่อสารที่ดี รวมทั้งเปิดให้สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เข้าสู่องค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นการแสวงหาความรู้ในขั้นนี้ได้เป็นอย่างดี

5.3 ขั้นประเมิน (evaluation stage) เป็นระยะที่บุคคลใช้ความสามารถทางความคิดเพื่อประเมินนวัตกรรมเข้ากับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล ขั้นนี้เป็นการทดลองในระดับความคิด (mental trial) หากบุคคลในองค์การมีความรู้สึกว่าการนวัตกรรมมีคุณค่าและมีประโยชน์ก็จะทดลอง ดังนั้นการสร้างความรู้สึก (affective) ที่ดีต่อนวัตกรรม จึงมีความสำคัญในขั้นนี้เพราะความรู้และข้อมูลต่างๆ ในขั้นสนใจ (ขั้นที่ 2) เป็นรากฐานที่จะทำให้ขั้นประเมิน (ขั้นที่ 3) นี้ประสบความสำเร็จและต่อเนื่องไปยังกระบวนการในขั้นทดลอง (ขั้นที่ 4)

5.4 ขั้นทดลอง (trial stage) เป็นขั้นที่บุคคลได้ทดลองใช้นวัตกรรมในขอบเขตที่จำกัดเพียงบางส่วนในสถานการณ์จริงของแต่ละบุคคล เพื่อทราบถึงผลประโยชน์จะดีจริงอย่างที่คิดในขั้นประเมินหรือไม่ ความสำคัญในขั้นนี้คือความรู้เกี่ยวกับวิธีทำ (how-to- knowledge) เนื่องจากผลของการทดลอง จะเป็นผลต่อเนื่องในการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น

5.5 ขั้นการยอมรับ (adoption stage) เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการยอมรับของบุคคลที่รับนวัตกรรมใช้อย่างเต็มที่ หลังจากการได้พิจารณาถึงผลของการทดลองในขั้นที่ 4 ขั้นนี้เป็นส่วนเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavior)

Rogers (1968 : 306) ได้เขียนแผนผังโครงสร้างของกระบวนการยอมรับออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ คือ 1) สิ่งที่มีอยู่เดิม (antecedents) 2) กระบวนการ (process) 3) ผล (results) ดังแผนภูมิที่ 2.1

1) สิ่งที่มีอยู่เดิม (antecedents) ในส่วนนี้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรซึ่งมีอยู่เดิมก่อนการเผยแพร่วัตกรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

(ก) ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล อันได้แก่ ค่านิยม ทักษะคิด ความเชื่อมั่น ความสามารถทางสมอง ทักษะความคิดรวบยอด สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม เช่น ทุกระดับการศึกษา รายได้ ฯลฯ ตลอดจนการติดต่อกับโลกภายนอก และการเป็นผู้นำทางความคิด ซึ่งมีผลทำให้เกิดความแตกต่างในการยอมรับ



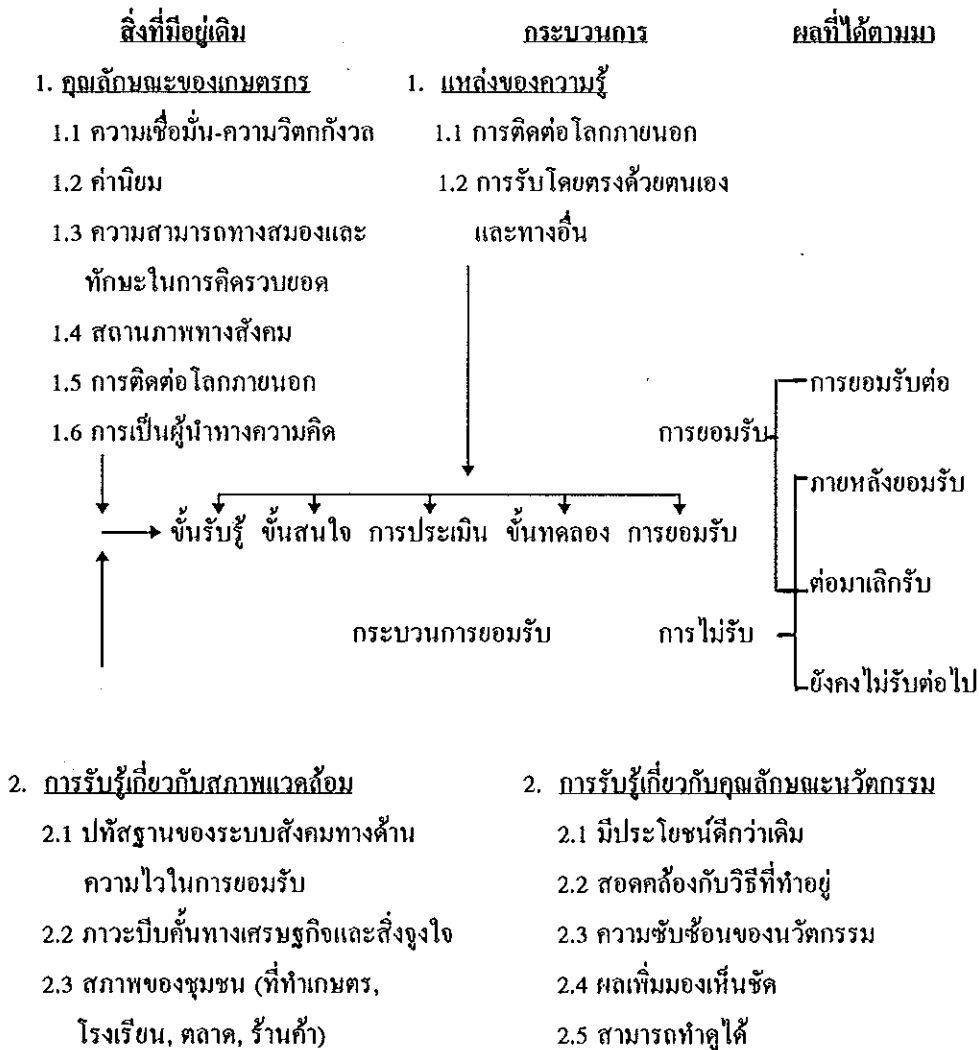
(ข) การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปทัสฐานของระบบสังคมในด้านความไวในการยอมรับ การได้มีโอกาสติดต่อกันเกี่ยวกับบุคคลในสังคมอื่นๆ ความรู้สึกว่าการนวัตกรรมซึ่งเป็นบรรทัดฐานของสังคมนับเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ในขณะที่เดียวกันอาจเป็นอุปสรรคต่อการยอมรับได้ ประชากรที่อยู่ในชุมชนที่ทันสมัย ย่อมมีการยอมรับเร็วกว่าประชากรที่อยู่ในชุมชนที่ไม่ทันสมัย นอกจากนี้คุณลักษณะบางอย่างของชุมชน เช่น การตลาด ความสะดวกในการคมนาคม ความเชื่อของเพื่อนเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการยอมรับนวัตกรรม

2) กระบวนการ (process) เป็นส่วนที่กล่าวถึงการพัฒนาด้านความคิดตั้งแต่การรับรู้ ความสนใจ ประเมินค่าและทดลอง จนถึงการยอมรับซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการ สิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้กระบวนการนี้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพหรือยับยั้งให้ช้าลงและมีผลในทางตรงข้ามมีหลายอย่าง เช่น

- (ก) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวของบุคคลคนนั่นเอง
- (ข) แหล่งให้ความรู้ การเผยแพร่ และการรับนวัตกรรมของแต่ละบุคคล
- (ค) การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของนวัตกรรม อันได้แก่ ประโยชน์ความซับซ้อน ความสอดคล้องกับวิธีการที่ทำอยู่เดิม ผลงานสูงกว่าเดิม และสามารถทดลองดูได้

3) ผล (results) ผลของนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นจากการมีนวัตกรรม ซึ่งได้แก่ หลังจากช่วงการยอมรับ (adoption) หรือไม่ยอมรับ และอาจมีการเปลี่ยนจากการยอมรับเป็นเลิกใช้นวัตกรรม (discontinue) หรือเปลี่ยนจากไม่ยอมรับเป็นยอมรับก็ได้ หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลง คือ ยังมีการกระทำอย่างเดิมอยู่ ผลที่เกิดจากนวัตกรรมอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจนหรือโดยทางอ้อมที่แฝงอยู่ สมาชิกภายในองค์การไม่อาจทราบถึงผลได้ชัดเจนนี้ ระยะเวลาที่เกิดผลของนวัตกรรมจะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับประเภทของสมาชิกภายในองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมเข้าเกี่ยวข้อง

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงแผนผังของขั้นต่างๆ ในกระบวนการยอมรับวิทยาการแผนใหม่  
ของแต่ละบุคคล



ที่มา : แผนผังการยอมรับนวัตกรรมของRoger(1962: 306 ,อ้างถึงในจิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2539 : 13)

จากแผนภูมิดังกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการยอมรับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ของแต่ละบุคคลนั้นจะมีสิ่งที่มีอยู่ก่อนที่จะมีการเผยแพร่วัตกรรม ซึ่งได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานของการยอมรับวิทยาการหรือนวัตกรรม เมื่อมีนวัตกรรมหรือวิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาในองค์กร

บุคคลในองค์กรก็จะพัฒนาแนวความคิดตามกระบวนการตั้งแต่การรับรู้ ความสนใจ การประเมินค่า ทดลองใช้จนถึงการยอมรับ โดยมีแหล่งของความรู้ การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะ นวัตกรรม เป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรม ผลของการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นจากการมีนวัตกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากการยอมรับหรือไม่ การยอมรับ อาจมีการเปลี่ยนแปลงจากการยอมรับเป็นเลิกใช้นวัตกรรม หรือเปลี่ยนจากการไม่ยอมรับเป็นยอมรับหรือยังคงไม่ยอมรับต่อไป ดังนั้นการศึกษาวิจัยการยอมรับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร ข้อมต้องผ่านกระบวนการยอมรับนวัตกรรมตามแผนผังของ Roger เนื่องจากระบบคอมพิวเตอร์ถือเป็นนวัตกรรมอีกรูปแบบหนึ่ง

## 6. แนวคิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

จากที่ได้ให้คำนิยามในบทนำถึงคำว่า นวัตกรรมหมายถึง ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งนำมาใช้บริหารงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น ดังนั้น เพื่อประกอบการสร้างกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยจึงขอกล่าวแนวคิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 6.1 คอมพิวเตอร์และองค์ประกอบ

คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อรับข้อมูลเก็บบันทึกข้อมูล คำนวณเปรียบเทียบแสดงข้อมูลผลลัพธ์ หรือประมวลผลตามที่มนุษย์สั่ง โดยใช้เวลาในการประมวลผลอันรวดเร็ว และสามารถที่จะแสดงผลที่ได้จากการประมวลผลออกมาให้เห็นได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สำอังก์ เสาวรศ, 2530 : 72) เครื่องคอมพิวเตอร์สามารถแบ่งออกตามขนาด และประสิทธิภาพในการใช้งานได้ดังนี้ (ปัญญา เปรมปรีดี, 2520 : 31)

ก) เครื่องเมนเฟรม (main frame computer) เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่มีความสามารถโดยสามารถเป็นตัวนำ และสามารถต่อพ่วงเข้ากับคอมพิวเตอร์เครื่องอื่นๆ ได้มากกว่า 1 ชุดขึ้นไป การใช้งานสามารถทำงานที่หลายๆ งานได้พร้อมกัน

ข) เครื่องมินิ (mini-computer) เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดเล็ก มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับเครื่องขนาดใหญ่ทั้งด้าน Software และ Hardware แต่จำกัดในแง่การขยายอุปกรณ์พ่วง input-output unit

ค) ไมโครคอมพิวเตอร์ (micro computer) เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถทำงานได้สมบูรณ์แบบแต่มีอุปกรณ์ input-output unit และความสามารถในการทำงานจำกัดอยู่ใน

ระดับที่ต่ำเมื่อเทียบกับเครื่องขนาดใหญ่กว่า กล่าวคือ Software ยังมีขีดความสามารถในการทำงานต่ำ

ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1) Hardware หมายถึง ตัวเครื่องและส่วนประกอบของเครื่อง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 อุปกรณ์รับข้อมูลและคำสั่ง (input unit) ทำหน้าที่รับคำสั่งและข้อมูลจากผู้ใช้แล้วส่งผ่านเข้าสู่หน่วยความจำของเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปประมวลผล

1.2 หน่วยประมวลผล (processing unit) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางควบคุมการทำงานของคอมพิวเตอร์ โดยนำคำสั่งที่ได้รับจากอุปกรณ์รับข้อมูลมาปฏิบัติงาน หน่วยประมวลผลส่วนใหญ่ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ หน่วยประมวลผลกลาง (Central Processing Unit หรือ CPU) และหน่วยความจำหลัก (memory unit)

1.3 อุปกรณ์แสดงผล (output unit) ทำหน้าที่แสดงข้อมูลและผลลัพธ์จากหน่วยความจำที่ได้จากการประมวลผลของหน่วยประมวลผลกลาง

2) Software หมายถึง ส่วนที่เป็นคำสั่งทั้งหลายที่ใช้ในการควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ทำงาน คำสั่งที่จะให้เครื่องทำงาน เรียกว่า คำสั่ง (instruction) แต่ละกลุ่มของคำสั่งเรียกว่าโปรแกรม (program) ซึ่งเก็บข้อมูลดังกล่าวในหน่วยความจำหลักพร้อมที่จะทำงานตามที่ต้องการ

3) Peopleware หมายถึง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ เช่น ผู้ใช้ (user) ผู้เขียนโปรแกรม (programmer) เป็นต้น

6.2 ความสามารถและคุณสมบัติของเครื่องคอมพิวเตอร์โดยทั่วไปเครื่องคอมพิวเตอร์มีความสามารถในการทำงานตามลักษณะดังนี้ คือ

6.2.1 งานเก็บข้อมูล ในปัจจุบันนี้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจะมีปัญหา ในการจัดเก็บข้อมูลซึ่งมีมากมาย หากใช้วิธีการบันทึกลงในเอกสารต้องใช้เอกสารเป็นจำนวนมาก และต้องใช้บุคลากรมาทำงานในด้านการบันทึกและการนำเอาข้อมูลมาใช้มีผลให้ต้องขยายสถานที่เพื่อจัดเก็บเอกสาร รวมทั้งไม่สามารถประกันในเรื่องความรวดเร็วและความถูกต้องแม่นยำอีกด้วย แต่คอมพิวเตอร์สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ครบถ้วน เนื่องจากมีอุปกรณ์สำหรับจัดเก็บข้อมูล โดยเฉพาะในรูปแบบและขนาดต่างๆ กัน และมีวิธีการค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว

6.2.2 งานที่ต้องการความรวดเร็วและความถูกต้อง ความสามารถในด้านนี้ เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย จึงทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ง่าย ดังนั้นการนำคอมพิวเตอร์มาใช้จะสามารถลดปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากคุณสมบัติของคอมพิวเตอร์สามารถประมวลผลกับข้อมูลจำนวนมากๆด้วยความเร็วสูง ถูกต้องและแม่นยำ แต่อย่างไรก็ตามผลการทำงานของคอมพิวเตอร์จะมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ถ้าข้อมูลและคำสั่งที่ป้อนเข้าไปไม่ผิดพลาด

6.2.3 การคำนวณที่ซับซ้อน การใช้สูตรทางคณิตศาสตร์ซึ่งการคำนวณดังกล่าวมักมีวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อนและเกิดความผิดพลาดได้ง่าย เครื่องคอมพิวเตอร์สามารถแก้ปัญหานี้ได้ และทำงานซ้ำได้ตามจำนวนครั้งที่ต้องการรวมทั้งความสะดวกในการแก้ไขและปรับค่าต่างๆ ด้วย

6.2.4 งานที่มีขั้นตอนในการทำงานที่ซ้ำๆ คอมพิวเตอร์จะมีความเหมาะสมกับงานในลักษณะนี้อย่างยิ่ง เนื่องจากคอมพิวเตอร์มีความสามารถในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความรู้สึกหรืออารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน หากต้องทำงานซ้ำๆกัน ดังนั้น งานที่มีรูปแบบที่ค่อนข้างแน่นอนซึ่งต้องเป็นไปตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อมเหมาะที่จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ (ขวัญชัย คณะรัตน์, 2522 : 43-44)

### 6.3 การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กร

เนื่องจากความสามารถที่หลากหลายของเครื่องคอมพิวเตอร์ประเภทต่างๆ ในปัจจุบัน ทำให้มีรูปแบบและงานที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน โดยแบ่งประเภทของงานออกเป็น 6 ประเภทใหญ่ๆ อันได้แก่ บัญชี บริหารบุคคล พิมพ์เอกสาร ฐานข้อมูล คำนวณและอื่นๆ ตามที่ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (2538:22-23) ได้เปรียบเทียบงานที่มีการใช้คอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน ระหว่างหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน (ตามตารางที่ 2.1) คือ

ตาราง 2.1 เปรียบเทียบงานที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในปัจจุบันระหว่างหน่วยราชการรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน

ประเภทงาน / หน่วยงาน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
บัญชี	29	75	75
บริหารงานบุคคล	57	63	58
พิมพ์เอกสาร	86	100	92
ฐานข้อมูล	90	100	92
คำนวณ	62	75	92
อื่นๆ	14	38	25

ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ปี พ.ศ.2537

จากข้อมูลการสำรวจสภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับการเปรียบเทียบงานที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนดังกล่าวข้างต้น พบว่า

- งานพิมพ์เอกสารและงานด้านฐานข้อมูล ได้รับความนิยมในการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุดทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน
- ประมาณ 3 ใน 4 ของรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน มีการทำบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ แต่ในภาคราชการมีสัดส่วนน้อยกว่ามาก ความแตกต่างของการใช้คอมพิวเตอร์อีกส่วนหนึ่ง คือการคำนวณและการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยที่หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ มีสัดส่วนของการใช้คอมพิวเตอร์ในงานด้านนี้ต่ำกว่าภาคเอกชน
- สัดส่วนของหน่วยงานที่มีการใช้คอมพิวเตอร์เพื่องานบริหารบุคคล มีความใกล้เคียงกัน

## 7. ผลงานที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม

การศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมนั้น จะพิจารณาปัจจัยต่างๆ ดังนี้

### 7.1 ปัจจัยด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

พิศมัย กระแสอินทร์ (2518 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการปลูกพืชหมุนเวียนของเกษตรกรจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าการยอมรับการปลูกพืชหมุนเวียนของเกษตรกรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของเกษตรกร เช่น การศึกษารายได้ สภาพความเป็นอยู่ในสังคม

บุญธรรม คำพอ (2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความแตกต่างระหว่างผู้ยอมรับและไม่ยอมรับวิชาการแผนใหม่ ศึกษาเฉพาะในเขตโครงการมูลนิธิบูรณะชนบทพบว่าเกษตรกรที่มีรายได้ต่อปีสูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ถือครองที่ดินสูงกว่า 29 ไร่ และมีเครื่องทุ่นแรงของตนเอง จะยอมรับวิชาการแผนใหม่มากกว่าเกษตรกรที่รายได้ต่อปี 10,000-19,999 บาท หรือต่ำกว่าถือครองที่ดินระหว่าง 20-29 ไร่ หรือต่ำกว่า 20 ไร่ และไม่มีเครื่องทุ่นแรงของตนเอง ทั้งนี้เพราะการมีรายได้สูงกว่าจะทำให้มีโอกาสหาซื้อนวัตกรรมมากกว่าผู้มีรายได้ต่ำกว่า

วิลาสินี วงศ์ประเสริฐ (2527, อ้างถึงใน สมญัตติ คำปาละ , 2537 : 31) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับการใช้หมวกนิรภัยของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้หมวกนิรภัย ได้แก่ อายุ อาชีพ รายได้ ประสิทธิภาพอุบัติเหตุบนถนน และความถี่ในการใช้รถจักรยานยนต์ต่อสัปดาห์

สุภาภรณ์ ทองเจิม (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระดับการยอมรับเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอและครูวิชาการกลุ่มการศึกษา 8 พบว่าระดับการยอมรับนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนและการประเมินผลของศึกษานิเทศก์ อำเภอและครูวิชาการอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับตกลงใช้ ครูวิชาการมีระดับการยอมรับนวัตกรรมด้านหลักสูตรอยู่ในระดับตกลงใช้ ซึ่งสูงกว่าระดับศึกษานิเทศก์อำเภอคือระดับประเมินค่า ส่วนปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพ ระยะเวลาในการทำงานคุณวุฒิทางการศึกษามีความแตกต่างกันในระดับการยอมรับนวัตกรรมทางด้านหลักสูตร ด้านการบริหารและบริการ

บุรินทร์ บุรัตน์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอและครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนาน จะมีระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาดำรงศึกษานิเทศก์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย และครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกันและมีฐานะทางเศรษฐกิจต่าง  
กันมีระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาแต่ละด้านอยู่ในระดับเดียวกัน

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2528 : 24) การยอมรับเทคโนโลยีการเกษตรของเกษตรกรนั้นมี  
ปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขหรือสภาวะการณ์โดยทั่วไป ซึ่งได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรมรวมทั้งสภาพทางภูมิศาสตร์

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2829 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับวิทยาการ  
แผนใหม่ของเกษตรกรชาวนาเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าขนาดที่ดินถือครองและ  
ทรัพย์สินอย่างอื่น เป็นตัวแปรที่จะช่วยให้เกษตรกรยอมรับนวัตกรรม ในภาคปฏิบัติเกษตรกรที่  
ทันสมัยมีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ได้ติดต่อพบปะเจ้าหน้าที่ส่งเสริม จะเป็นกลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรม  
ทางการเกษตรสูงกว่ากลุ่มอื่นและอิทธิพลของตัวแปรทางเศรษฐกิจที่มีต่อการยอมรับนวัตกรรมไม่  
มีรูปแบบคงที่แน่นอนผันแปรตามชนิดของนวัตกรรมและคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

วิทยา เจียรพันธุ์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับวัสดุอุปกรณ์  
การเกษตรของเกษตรกรถูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการวิจัยพบว่า  
ภูมิหลัง ปัจจัยด้านการอำนวยความสะดวกของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และ  
ปัจจัยทางจิตลักษณะ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับวิทยาการของเกษตรกร ยกเว้นปัจจัยทางเศรษฐกิจ  
ถึงจะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับวิทยาการของเกษตรกรก็ตามแต่ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัย  
ด้านกิจกรรมการผลิตนอกการเกษตรควบคู่กับกิจกรรมการผลิตทางการเกษตรของเกษตรกรด้วย

อุทุมพร ธีระธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทอาสาสมัคร  
สาธารณสุข (อสส.) ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า อายุ ระยะเวลาที่  
ประชาชนอาศัยในชุมชน การศึกษา รายได้ ความคุ้นเคยระหว่างประชาชนกับอาสาสมัคร  
สาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ ทั้งเมื่อพิจารณารวมและพิจารณาแยกการยอมรับด้านการเชื่อปฏิบัติตามคำแนะนำ  
จากการยอมรับด้านความพึงพอใจในการให้บริการ

ลำลี ทองธิว (2526 : 26-27) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การเผยแพร่นวัตกรรมทางการ  
ศึกษาใช้เวลาต่างกัน อันได้แก่

1) ความแตกต่างระหว่างฐานะทางเศรษฐกิจ และการศึกษาของสมาชิกในสังคม  
หากมีความแตกต่างมาก การเผยแพร่จะทำได้ช้า รวมทั้งขนาดของสังคมก็มีส่วนสำคัญเช่น  
เดียวกัน แต่หากเป็นสังคมที่มีขนาดไม่ใหญ่มาก และสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด  
การเผยแพร่จะทำให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น



2) ระดับการศึกษาของครูผู้สอน กล่าวคือ ครูที่มีระดับการศึกษาสูงจบจากสถาบัน ฝึกหัดครูที่ได้มาตรฐาน จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาได้ดีและเร็วกว่าครู ทั่วๆไป

3) ฐานะทางเศรษฐกิจของโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าโรงเรียนมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีกำลัง ทุนทรัพย์ที่จะสนับสนุนการศึกษาอย่างเต็มที่แล้ว มักจะยอมรับนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการเรียน การสอนได้สะดวกและรวดเร็วกว่าโรงเรียนอื่นๆ และจำนวนนวัตกรรมที่รับเข้ามาก็มักจะมี จำนวนมากกว่าโรงเรียนอื่นๆ ด้วย

สมญิติ คำปาละ (2537 : 100) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ใน งานสอบสวนของพนักงานสอบสวน ศึกษากรณีพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร สังกัดกอง บัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าความเพียงพอของรายได้ และรายจ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับการ ยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรพรรณี ลิมเจริญ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ : กรณีศึกษานักกลางกรในเครือบริษัทศรีวิรา พบว่า ความรู้ทางคอมพิวเตอร์ รายได้ อายุ และความสนใจในคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์รวมต่อการยอมรับส่วนตัวแปรซึ่งได้แก่ เพศ การศึกษา ตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

Cover (1960 , อ้างถึงใน สมญิติ คำปาละ , 2537 : 33) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ การยอมรับนวัตกรรมของเกษตรกรในประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ นวัตกรรมของเกษตรกรที่สำคัญที่สุด ได้แก่ อายุ ระดับการครองชีพ ประสบการณ์จากอาชีพ การศึกษา

Woravit (1971) ได้ศึกษาการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ของชาวสวนยางกลุ่มหนึ่งใน ประเทศมาเลเซีย พบว่าเกษตรกรที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จะเป็นพวกที่มีอายุน้อย การศึกษาคดี มีรายได้สูง มีบุตรศึกษาในโรงเรียนมัธยม

Rogers (1983 : 251 , อ้างถึงใน อรพรรณี ลิมเจริญ , 2537 : 28) ได้สรุปความเห็น เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจสถานะทางสังคม (socioeconomic characteristics) ดังนี้

- (1) ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีอายุไม่แตกต่างจากผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
- (2) ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีจำนวนระยะเวลาในการศึกษามากกว่า ผู้ยอมรับนวัตกรรม ในภายหลัง
- (3) ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีความสามารถในการเรียนรู้และการอ่านออกเขียนได้ดีกว่า ผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง

- (4) ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน มีสถานะทางสังคม รายได้ ระดับความเป็นอยู่ ลักษณะอาชีพเศรษฐกิจสูงกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
- (5) ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีการเคลื่อนย้ายสถานภาพทางสังคมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
- (6) ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน มีทัศนคติที่ดีต่อการกู้ยืมเงินมากกว่า ผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
- (7) ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
- (8) ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนจะมีความชำนาญเฉพาะทางมากกว่า ผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง

## 7.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ประสพโชค พิณศักดิ์ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่าความแตกต่างของลักษณะหน้าที่รับผิดชอบชั้นยศ ก่อให้เกิดความแตกต่างกันต่อการยอมรับในการส่งเสริมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมญัตติ คำปาละ (2537 : 108) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน ศึกษากรณีพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าจำนวนเลขคดีที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานกับการยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวน

อรพรรณณี ลิ้มเจริญ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ : กรณีศึกษาบุคลากรในเครือบริษัทศรีวิภา พบว่าลักษณะการรับผิดชอบงาน และประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับระดับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญ (ระดับ 0.05) โดยธุรกิจในภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับขั้นการยอมรับที่สูงกว่าธุรกิจบริการ และลักษณะการรับผิดชอบงานในด้านสำนักงาน (staff) ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับขั้นการยอมรับที่สูงกว่าการรับผิดชอบในด้านการผลิต (line) ส่วนตำแหน่งงานได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

## 7.3 ปัจจัยด้านจิตวิทยา

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529, อ้างถึงใน สมญัตติ คำปาละ , 2537 : 34-35) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ของเกษตรกรชาวมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

เกษตรกรในกลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับค่อนข้างต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับและตัวแปรต่างๆ พบว่า

ความทันสมัย ทักษะคติ การชอบเปลี่ยนแปลงเป็นจิตลักษณะที่มีความสำคัญต่อการยอมรับ การติดต่อพบปะเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเดินทางดูงานเกษตรกร การอ่านข่าวสารด้านเกษตรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวิทยาการเกษตรแผนใหม่

การยอมรับนวัตกรรมและความทันสมัยเป็นเหตุและผลเกิดขึ้นต่อเนื่องกันตลอดเวลา กล่าวคือ คนที่ทันสมัยขึ้นก็จะยอมรับนวัตกรรม เมื่อมีการยอมรับนวัตกรรมคนก็ยิ่งทันสมัยยิ่งขึ้น แต่การใช้การยอมรับนวัตกรรมในภาคปฏิบัติเป็นเครื่องมือวัดระดับความทันสมัย เป็นสิ่งที่ทำให้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ยาก เพราะการยอมรับมีปัจจัยหลายอย่างที่จะทำให้เกิดความผันแปรได้ ดังนี้

- (1) ชนิดของนวัตกรรม
- (2) จำนวนนวัตกรรมที่ใช้ศึกษา
- (3) ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา

การใช้การยอมรับนวัตกรรมเป็นเครื่องมือวัดความทันสมัยจึงควรทำเฉพาะเมื่อต้องการศึกษาความทันสมัยด้านพฤติกรรมและไม่ควรให้ความเชื่อถือมาก ควรใช้เพียงเป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งในหลายๆ เรื่อง ต้องระมัดระวังในการเลือกนวัตกรรมที่จะใช้ศึกษา ดังนี้

- (1) เป็นสิ่งที่จำเป็นต่ออาชีพและการดำรงชีวิตประจำวัน
- (2) ไม่จำเป็นต้องใช้ทุนสูงมาก
- (3) เป็นนวัตกรรมที่ได้มีการเผยแพร่เข้าสู่ชุมชนในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

แต่ไม่มากนักและได้มีบางส่วนของกลุ่มตัวอย่างยอมรับในภาคปฏิบัติ เพราะเป็นนวัตกรรมที่ได้เผยแพร่มานาน จะมีปัญหาเรื่องการทบทวนความจำเกี่ยวข้องด้วย

ในด้านตัวแปรจิตลักษณะ กลุ่มไม่ชอบเสี่ยงมีการยอมรับต่ำ ไม่ชอบวิทยาการเกษตรแผนใหม่ ไม่ทันสมัย ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบตามคนอื่น ซึ่งต่างจากกลุ่มเสี่ยงสูงและกลุ่มเสี่ยงปานกลางอย่างเชื่อถือได้ สำหรับการติดต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การรับข่าวสารด้านเกษตร การประชุมอบรม การเดินทางดูงานเกษตรกร ตลอดจนการเยี่ยมชมสถานีทดลอง พบว่า ไม่แตกต่างจากกลุ่มเสี่ยงสูง และปานกลางแต่อย่างใด

วิทยา เจียรพันธุ์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับวัสดุอุปกรณ์การเกษตรของเกษตรกรลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางจิตลักษณะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับวิทยาการของเกษตรกร

สมญิติ คำปาละ (2537 : 35) ได้สรุปปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม ได้ดังนี้ คือ

- 1) การจูงใจ
- 2) ความทันสมัย
- 3) ทักษะ
- 4) การชอบเปลี่ยน
- 5) การชอบเสี่ยง

อรพรรณี ลิ้มเจริญ (2537 : 75) ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์:กรณีศึกษานุคลากรในเครือบริษัทศรีวรา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

Abraham Maslow (1954, อ้างในถึง พิทยา บวรวัฒนา , ม.ป.ป. : 81-82) ได้จัดระดับของแรงจูงใจทั้งทางร่างกายและทางสังคมไว้ดังนี้ คือ

- 1) ความต้องการทางสรีระ (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการในเรื่องกิน การอยู่ ความสุขสบายกายทั้งปวง
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ความมั่นคง และหลักประกันในการทำงาน
- 3) ความต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น (love needs) เป็นการอยากให้ผู้อื่นยอมรับตนว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้แก่ ต้องการมีเพื่อน คู่รัก พ่อ แม่ ลูก
- 4) ความต้องการได้รับความนิยมนยกย่องนับถือ (esteem needs) ต้องการการยอมรับมีความภูมิใจในตัวเอง รู้สึกว่าตัวเองมีประโยชน์ต่อสังคม และมีคุณค่า
- 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ความต้องการเป็นผู้มีความสามารถมีชื่อเสียง มีความเข้าใจในความสามารถที่แท้จริงของตน

Dube (1956 : 33 , อ้างถึงใน อรพรรณี ลิ้มเจริญ , 2537 : 33) ได้ศึกษาเรื่อง Cultural Factor in Community Development The Journal of ASIAN Studies ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับที่สำคัญประการหนึ่ง คือการจูงใจที่มีผลต่อการยอมรับบ่อยครั้งที่พบการยอมรับเกิดขึ้นเพราะเป็นสิ่งแปลกใหม่ หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการสั่งให้ทำหรือเพราะกฎหมายบังคับ เป็นต้น

#### 7.4 ปัจจัยด้านนวัตกรรม

ลำลี ทองธิว (2526 : 26-27 , อ่างใน บุรินทร์ บุรัตน์ , 2528 : 23) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาต้องใช้เวลาต่างกัน คือ คุณสมบัติและลักษณะของตัวนวัตกรรมเอง ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำให้วัตกรรมนั้น เป็นที่ยอมรับเร็วขึ้นหรือช้าลง ดังนั้นหากนวัตกรรมนั้นสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง ก็ย่อมเป็นที่ยอมรับได้เร็วขึ้น

สมัญติ คำปาละ (2837 : 39) ได้สรุปปัจจัยด้านนวัตกรรมที่มีผลต่อการยอมรับได้ดังนี้คือ

- 1) ค่าใช้จ่ายในการจัดหาและใช้นวัตกรรม
- 2) ความสะดวกในการใช้นวัตกรรม
- 3) การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป
- 4) ความยากง่ายในการใช้นวัตกรรม
- 5) ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ
- 6) ความเข้ากันได้ หรือไปด้วยกันได้
- 7) ความซับซ้อนหรือยุ่งยาก
- 8) ความสามารถนำไปทดลองได้
- 9) ความสามารถสังเกตเห็นผลได้

Matthew Miles (1964, อ้างถึงใน ลำลี ทองธิว , 2526 : 28-29) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของนวัตกรรมที่มีผลต่อการยอมรับของสังคม มีดังนี้

1) ค่าใช้จ่ายในการจัดหาและการใช้นวัตกรรมนั้นต้องไม่แพงจนเกินไป นวัตกรรมที่มีราคาแพง การบำรุงรักษาขากลำบาก และในการใช้มีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งมีผลให้ได้รับการยอมรับลำบากและช้ากว่านวัตกรรมอื่นๆ ซึ่งมีราคาถูกกว่า

2) ความสะดวกในการใช้นวัตกรรม หากนวัตกรรมที่จัดมาไม่สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างสะดวกพอ นวัตกรรมนั้นๆก็ยากที่จะเป็นที่ยอมรับ

3) นวัตกรรมสำเร็จรูป มีอุปกรณ์ในการใช้ครบบริบูรณ์ ย่อมเป็นที่ยอมรับในสังคมได้ดีกว่าและเร็วกว่านวัตกรรมที่แยกเป็นส่วนๆ

4) ความยากง่ายในการใช้นวัตกรรม ถ้านวัตกรรมที่นำมาใช้ยากต่อการใช้ย่อมต้องการเวลาในการเรียนรู้ และต้องการผู้ที่เกี่ยวข้องมากด้วย การยอมรับก็ย่อมลดน้อยลง

5) นวัตกรรมที่สร้างขึ้นในสังคมหนึ่งมีลักษณะต่างจากอีกสังคมหนึ่ง ในการจะใช้นวัตกรรมนั้นๆจะมีผลต่อการไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ เช่น นวัตกรรมที่สร้างขึ้นในสถานการณ์จำลองโดยคำนึงถึงความสะดวกในการสร้างเป็นเกณฑ์ แล้วทดลองใช้ในสถานการณ์จริงเมื่อนำไปใช้จริง ๆ ในสังคมมักจะมีปัญหา

Rogers and Shoemaker (1971 : 22-23) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนวัตกรรมที่จะช่วยให้การยอมรับได้เร็วหรือช้าไว้ดังนี้

1) ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (relative advantage) เป็นการที่ผู้ยอมรับนวัตกรรมคิดว่านวัตกรรมนั้นดีกว่า มีประโยชน์มากกว่าสิ่งเก่าหรือวิธีการปฏิบัติแบบเก่า หรือรู้สึกว่าการนวัตกรรมนั้นมีคุณค่า และมีประโยชน์โอกาสที่จะยอมรับนวัตกรรมนั้นก็ยิ่งมีมากขึ้น

2) ความเข้ากันได้ (compatibility) การที่ผู้ยอมรับนวัตกรรมมีความรู้สึกหรือคิดว่านวัตกรรมนั้นไปด้วยกันได้หรือเข้ากันได้กับค่านิยมของสังคม หากนวัตกรรมนั้นเข้ากับค่านิยมของสังคมในปัจจุบันไม่ได้ จะถูกปฏิเสธในเวลารวดเร็วเช่นกัน

3) ความซับซ้อนหรือความยุ่งยาก (complexity) ระดับความยากง่ายของนวัตกรรมตามความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย การที่ผู้ยอมรับนวัตกรรมเห็นว่าหรือรู้สึกว่า นวัตกรรมใดไม่ซับซ้อนทำความเข้าใจได้ง่าย และนำไปใช้ได้สะดวก การยอมรับนวัตกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็วกว่านวัตกรรมที่เข้าใจยากและซับซ้อน

4) ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ (trialability) คือ การที่นวัตกรรมสามารถนำไปทดลองใช้ในปริมาณที่จำกัดได้ นวัตกรรมสามารถที่จะถูกแบ่งออกเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อนำไปทดลองใช้ได้จะช่วยลดความรู้สึกเสี่ยงต่อการเสียหายในการยอมรับของกลุ่มเป้าหมายให้น้อยลง

5) ความสามารถสังเกตได้ (observability) คือ การที่ผลของนวัตกรรมสามารถสังเกตเห็นผลได้ นวัตกรรมบางชนิดสามารถสังเกตผลได้ง่าย บางชนิดสังเกตเห็นผลได้ยาก ดังนั้นนวัตกรรมที่มีส่วนเป็นวัตถุ (material innovation) จึงเป็นที่ยอมรับง่าย และเร็วกว่านวัตกรรมที่มีส่วนเป็นความคิด (non-material innovation)

## 7.5 ปัจจัยการสนับสนุน

กาญจนา เกียรติประวัติ (2517 : 3) ได้เสนอแนวทางที่สนับสนุนการยอมรับนวัตกรรมไปใช้อย่างได้ผลไว้ ดังนี้คือ

1) เสนอนวัตกรรมที่มีความชัดเจนแก่ผู้ที่จะนำไปใช้ โดยเสนอนวัตกรรมนั้นให้กลุ่มนวัตกรรมทดลอง และทำให้คนอื่นดูเป็นตัวอย่างจนเกิดความรู้สึกว่า เขาได้มีส่วนในการวินิจฉัย

ประกอบการตัดสินใจว่าอะไรดี อะไรไม่ดี การนำวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ เข้าไปใช้บังคับคนอื่นทันที โดยที่เขาไม่มีส่วนร่วมจะมีผลก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้านอย่างรุนแรง

2) การฝึกประสบการณ์ที่จำเป็นเพื่อให้ผู้ใช้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและต้องการที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม โดยชี้แจงให้ผู้ต่อต้านเห็นว่านวัตกรรมหรือสิ่งที่น่าสนใจใหม่นั้น ไม่ได้ทำลายค่านิยมใดๆของเขาก่อนที่จะมีการคัดค้าน ถ้ามีการคัดค้านเกิดขึ้น ควรหาคำตอบที่ชัดเจน อธิบายจนเป็นที่เข้าใจ และพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรโดยยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) สร้างความสนใจแก่ผู้นำ ให้โอกาสเขาได้ศึกษาแนวคิดและให้กลุ่มผู้นำนำความคิดไปหยังเสียงผู้ต่อต้านก่อน

4) เปิดโอกาสให้กลุ่มผู้นำมีส่วนร่วมในการจูงใจคนอื่น ซึ่งอาจแต่งตั้งเป็นกรรมกรร่วมด้วย

5) การเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อเป็นการสนับสนุนนวัตกรรม

ลำลี ทองธิว (2526 , อ้างถึงในสมญัตติ คำปาละ , 2537 : 29) ได้กล่าวถึง สภาพการณ์เงื่อนไขในสังคม (environment conditions) บางอย่างที่มีส่วนเป็นตัวเร่งหรือตัวทำให้การยอมรับเป็นไปอย่างช้าๆ

1) เกี่ยวกับความต้องการคงไว้ซึ่งสถานภาพเดิม ตามปกติแล้วในสังคมหนึ่งๆ จะไม่นิยมการเปลี่ยนแปลงใดๆ ด้วยเหตุผลหลายประการด้วยกัน คือ

(ก) ไม่มีบุคคลใดต้องการเสียเวลาให้กับการสร้างนวัตกรรมหรือการเผยแพร่วัตกรรม เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาไปกับการปฏิบัติหน้าที่หลัก กำลังคนและทรัพยากรอื่นๆ ก็มีอยู่อย่างจำกัดที่จะปฏิบัติงานประจำเท่านั้น

(ข) หน่วยงานต่างๆ ในสังคมหนึ่งๆ ต่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน แม้ว่าจะดูเหมือนแยกและเป็นอิสระไม่ขึ้นต่อกัน การนำเอาความเปลี่ยนแปลงใดๆ เข้ามาใช้กับหน่วยงานหนึ่งๆ ย่อมกระทบกระเทือนต่อความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานนั้นกับหน่วยงานอื่นๆ จึงทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ จากหน่วยงานอื่นๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

(ค) ความต้องการความมั่นคงของบุคลากรในหน่วยงาน กล่าวคือถ้าบุคลากรทำงานอยู่จนเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในระดับสูงหรือระดับต่ำความต้องการความมั่นคงในสภาพของเขายังมีมากขึ้น มีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสภาพเดิมที่เขาเคยชิน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่มากกระทบต่อหน้าที่ที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม ย่อมก่อให้เกิดความระแวงสงสัยในตัวบุคลากรเหล่านี้ และจะทำให้เขาเหล่านั้นต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2) เกี่ยวกับแรงผลักดันสถานการณ์รอบๆ ตัว การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ที่พบเห็นในปัจจุบันล้วนแต่เป็นผลงานของแรงผลักดันระดับประเทศหรือสังคม กล่าวคือเมื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมหนึ่งย่อมนำมาผลมาสู่สังคมนั้น จะมีแนวโน้มที่สังคมใกล้เคียงจะยอมรับเอาการเปลี่ยนแปลงนั้น ไปปฏิบัติ โดยถือว่าผู้ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่มีความประสงค์ดีต่อความสำเร็จของสังคม และพยายามที่จะผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

3) เกี่ยวกับแรงผลักดันจากภายใน ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่พึงพอใจต่อสถานภาพที่เป็นอยู่เดิมของสมาชิกในสังคม ความต้องการขยายงาน เพิ่มประสิทธิภาพและผลประโยชน์ ฯลฯ เมื่อสถานภาพที่ต้องการ มีความแตกต่างจากสถานภาพที่เป็นอยู่ ความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในบางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นผลเนื่องมาจากความต้องการที่จะรักษาสถานภาพความมั่นคงของสังคมภายใน อาจจะไม่เนื่องมาจากการเกิดปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของสังคมเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสภาพดังกล่าว เพื่อให้สังคมนั้นกลับคืนสู่สภาพเดิม

#### 4) ปัจจัยที่สนับสนุนหรือกำจัดการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยแรก คือ สถานภาพทางการเงินของสังคมนั้น การยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในสังคมนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการลงทุนของสมาชิกในสังคม ถ้าสังคมนั้นมีกำลังการลงทุนมาก ความพร้อมในการใช้นวัตกรรม การยินยอมที่จะทดลองใช้ในการเปลี่ยนแปลงย่อมมีมากไปด้วย

ปัจจัยลักษณะค่านิยมของสังคมก็มีความสำคัญมาก ลักษณะสังคมที่เป็นพวกอนุรักษ์กับพวกนิยมการเปลี่ยนแปลง ล้วนแต่มีผลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ ค่านิยมของสมาชิกในสังคมในแง่ที่นิยมสร้างนวัตกรรมเองหรือนิยมรับเอานวัตกรรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในสังคม ก็มีผลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงบางประเภทด้วยเช่นเดียวกัน

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2528 : 24) การยอมรับเทคโนโลยีการเกษตรของเกษตรกรนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ

#### 1) ปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขหรือสภาวะการณ์โดยทั่วไป ซึ่งได้แก่

- สมรรถภาพในการดำเนินงานของสถาบันหรือองค์การ โดยส่วนรวม



2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งได้แก่

- บุคคลเป้าหมาย คือตัวเกษตรกร
- ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
- นวัตกรรมหรือตัวเทคโนโลยี

อรรถรณี ลิ้มเจริญ (2537 : 75) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ : กรณีศึกษานุเคราะห์ในเครือบริษัทศรีวรา ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์จากบริษัทมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สูงสุด ส่วนการสนับสนุนจากครอบครัวพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น พอจะสรุปปัจจัยการสนับสนุนที่มีผลต่อการยอมรับได้ดังนี้ คือ

- 1) ผู้ใช้ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการใช้นวัตกรรม
- 2) ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือสนับสนุน
- 3) มีการฝึกอบรมและติดตามผลที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม
- 4) ความเพียงพอของนวัตกรรมในองค์การ
- 5) แรงสนับสนุนจากครอบครัวในการใช้นวัตกรรม

#### 7.6 ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม

Rogers (1971 , อ้างถึงใน จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ , 2529 : 20) ได้ศึกษาถึงกระบวนการตัดสินใจยอมรับ ซึ่งประกอบด้วยส่วนความรู้ ส่วนทัศนคติ ส่วนเกี่ยวกับการตัดสินใจ และส่วนที่ขึ้นกับการตัดสินใจ ส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ (knowledge or cognitive) ในกระบวนการตัดสินใจ มี 3 ระดับ อันได้แก่

- 1) ความรู้ว่ามีนวัตกรรม (awareness knowledge) เป็นการรับรู้ว่ามีนวัตกรรมความรู้ขั้นนี้ไม่ลึกซึ่งไม่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีใช้และรายละเอียดต่างๆ ของนวัตกรรม
- 2) ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำ (how-to-knowledge) กล่าวคือ รู้วิธีปฏิบัติในแต่ละขั้นละเอียดพอที่จะสามารถใช้นวัตกรรมได้ นวัตกรรมยังมีความซับซ้อนมากเท่าใด ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำยิ่งจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น
- 3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการ (principle knowledge) เป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงหลักเกณฑ์การปฏิบัติ

สมญิติ คำป่าละ (2537 : 108) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน ศึกษากรณีพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสังกัดกอง

บัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าความรู้เกี่ยวกับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวนมีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวน

สมัญติ คำปาละ (2537 : 41) ได้สรุปปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมไว้ ดังนี้คือ

- 1) ความรู้ว่ามีไมโครคอมพิวเตอร์
- 2) ความรู้เรื่องหลักการของไมโครคอมพิวเตอร์
- 3) ความรู้ระดับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์

8. ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12

8.1 การยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานจากการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ การยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 โดยแบ่งระดับการยอมรับนวัตกรรมดังกล่าวออกเป็น 3 ระดับ โดยปรับปรุงจากแนวคิดของ Roger and Shoemaker คือ

- 1) การยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์
- 2) การยอมรับในระดับทดลองใช้
- 3) การยอมรับในระดับนำเอาไปปฏิบัติ

8.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคอมพิวเตอร์

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (independent variables) โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยหลักๆ 3 ปัจจัย ดังนี้ คือ

8.2.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม จากผลงานที่เกี่ยวข้องของพิศมัย กระแสอินทร์ (2518) บุญธรรม คำพอ (2520) วิลาสินี วงษ์ประเสริฐ (2527) Cover (1960) Roger (1983) และอื่นๆ ซึ่งปัจจัยด้านนี้จำแนกเป็นเพศ อายุ ภูมิหลังการศึกษา (มัธยมปลาย) ระดับการศึกษาและระดับเงินเดือน ที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12

2) ปัจจัยลักษณะงานจากผลงานที่เกี่ยวข้องของประสพโชค พิณจศักดิ์ (2530) สมญูติ คำปาละ (2537) อรพรรณณี ลิ่มเจริญ (2537) ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ตำแหน่ง ความรับผิดชอบและอายุการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12

#### 8.2.2 ปัจจัยด้านนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จากผลงานที่เกี่ยวข้องของ สมญูติ คำปาละ (2537) และอื่นๆ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ดังนี้

- ความรู้ในเรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
- ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์

2) ปัจจัยด้านนวัตกรรม จากผลงานที่เกี่ยวข้องของ ลำลี ทองธิว (2526) สมญูติ คำปาละ (2537) Matthew Miles (1964) และอื่นๆ ซึ่งผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านนวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ดังนี้

- การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป
- ความยากง่ายในการใช้นวัตกรรม

8.2.3 ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ผลงานที่เกี่ยวข้องของกาญจนา เกียรติประวัติ (2517) ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2528) และอื่นๆผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยการสร้างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ดังนี้ คือ

- การได้รับการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์
- การให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร
- ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์

#### 9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม

## ปัจจัยด้านตัวบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ภูมิหลังการศึกษา
- การศึกษา
- ระดับเงินเดือน
- ตำแหน่ง
- ความรับผิดชอบ
- อายุการทำงาน

## ปัจจัยด้านนวัตกรรม

- ความรู้ในเรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
- ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์
- การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป
- ความยากง่ายในการใช้นวัตกรรม

## ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์การ

- การจัดให้มีการฝึกอบรมและดูงาน
- การให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร
- ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์

การยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์  
ของบุคลากรในการบริหารงาน

- การยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์
- การยอมรับในระดับทดลองใช้
- การยอมรับในระดับนำเอาไปปฏิบัติ

## 10. สมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน
2. ปัจจัยด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน
3. ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ในการบริหารงาน

### บทที่ 3

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12

สำหรับในบทนี้ ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงปรากฏการณ์จริงในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ภายใต้หัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมา ฐานะ และหน้าที่ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
  - 1.1 ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทย
  - 1.2 การตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบัน
  - 1.3 การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
2. ระบบคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12

1. ประวัติความเป็นมา ฐานะ และหน้าที่ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

#### 1.1 ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทย

การตรวจเงินแผ่นดิน ได้เริ่มมีขึ้นในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา "พระราชบัญญัติสำหรับกรมพระคลังมหาสมบัติแล้ว ควบคุมต่างๆซึ่งจะเบิกเงินส่งเงิน" อันถือเป็นต้นกำเนิดของการตรวจเงินแผ่นดินในประเทศไทย โดยจัดตั้งออฟฟิศหลวงเรียกว่า "ออคิเตอร์ออฟฟิศ" ซึ่งเป็นที่ตรวจสอบบัญชีการเงินของแผ่นดิน ขึ้นตรงต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง "กรมตรวจเงินแผ่นดิน" อยู่ในสังกัดกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ โดยมีประกาศตั้งกรมตรวจเงินแผ่นดิน เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2458 และได้ประกาศตั้งนายอี ฟลอริโอ สัญชาติอิตาลี เป็นอธิบดีกรมตรวจเงินแผ่นดินคนแรก ดังนั้น ปัจจุบันจึงถือ วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2458 เป็นวันสถาปนาสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่อมาวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2469 ทรงมีพระบรมราชโองการให้สมทบกรมตรวจเงินแผ่นดินเข้ากับกรมบัญชีกลาง

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 คณะกรรมการราษฎร เห็นว่าการตรวจเงินแผ่นดินสังกัดอยู่ในกรมบัญชีกลาง กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ การตรวจตรา

ตลอดจนการแสดงความเห็นสำหรับผลแห่งการตรวจสอบไม่เป็นไปโดยอิสระ สมควรโอนกรมตรวจเงินแผ่นดินมาขึ้นต่อคณะกรรมการราษฎร และในปี พ.ศ.2476 รัฐบาลเห็นสมควรให้การตรวจตราทรัพย์สินของแผ่นดินเป็นที่เชื่อถือแก่ประชาราษฎรมากขึ้น จึงตราพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2476 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการปรับปรุงระเบียบการบริหารแผ่นดินใหม่ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่ให้อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี การตรวจเงินแผ่นดินระหว่างปี พ.ศ. 2475 - 2522 มีการจัดองค์การการทำงานโดยระบบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งประกอบด้วยประธาน เลขานุการและกรรมการ ประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็นตำแหน่งเทียบเท่าอธิบดี เลขานุการเทียบเท่ารองอธิบดีเป็นข้าราชการชั้นพิเศษ ส่วนกรรมการเป็นข้าราชการชั้นเอกระดับหัวหน้ากอง

ประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งขึ้นโดยคณะรัฐมนตรีได้เลือกเสนอขอความเห็นชอบต่อสภาผู้แทนราษฎร และต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา ส่วนเลขานุการและกรรมการทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งขึ้นโดยมติของคณะรัฐมนตรี

การตรวจเงินแผ่นดินของไทยในปัจจุบัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2522 โดยเรียกชื่อว่า "สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน" (สตง.) และมีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้บังคับบัญชา เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้เพื่อให้การตรวจสอบการรับ-จ่าย เก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเป็นไปโดยถูกต้องและเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2537 : 8-10)

## 1.2 การตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่ พ.ศ. 2522 นอกจากปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสถาบันตรวจเงินแผ่นดินจากคณะกรรมการ มาเป็นรูปแบบที่มีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้รับผิดชอบงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัดของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และตรวจสอบการจัดเก็บภาษีอากร นับว่าเป็นการพัฒนาบทบาทของสถาบันตรวจเงินแผ่นดินของไทยให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน ปัจจุบันการตรวจเงินแผ่นดินของประเทศต่าง ๆ

ส่วนใหญ่การตรวจสอบจะครอบคลุมด้านการเงิน (Financial Audit) การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Audit) และการตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit) แต่ละแตกต่างกันที่การตรวจสอบจะเน้นไปทางด้านใดมากกว่ากันเท่านั้น ซึ่งการตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบันมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

#### 1.2.1 ฐานะ

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีฐานะเป็นกรมอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ 11 เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งการแต่งตั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา

#### 1.2.2 หน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบ

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2522 สรุป ดังนี้

##### 1.2.2.1 หน้าที่ในการตรวจสอบ

ก. ตรวจสอบรายงานการเงินของแผ่นดิน และบัญชีทุนสำรองเงินตรา และแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

ข. ตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ของหน่วยรับตรวจ และแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่

ค. ตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของหน่วยรับตรวจหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ และแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามมาตรฐานการตรวจสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปสำหรับหน่วยรับตรวจที่เป็นรัฐวิสาหกิจ

ง. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน และการใช้ทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจและแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่

##### 1.2.2.2 หน้าที่ในการรายงาน

ก. กรณีที่ผลการตรวจสอบปรากฏว่า มีข้อบกพร่องหรือมีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแจ้งให้หน่วยรับตรวจชี้แจงหรือแก้ไขข้อบกพร่องหรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดให้



ข. กรณีที่ผลการตรวจสอบปรากฏว่า มีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็น การทุจริต ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแจ้งต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีและให้ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแจ้งผลการตรวจสอบดังกล่าว ให้ผู้รับตรวจหรือกระทรวงเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมกำกับหรือผู้รับผิดชอบของหน่วยรับตรวจดำเนินการตาม กฎหมายและระเบียบแบบแผนที่ทางราชการหรือหน่วยรับตรวจกำหนดไว้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

กรณีที่ผู้รับตรวจหรือกระทรวงเจ้าสังกัดหรือผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ควบคุมกำกับหรือผู้รับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ ไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลา อันสมควรให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินรายงานต่อนายกรัฐมนตรี

ค. รายงานผลการตรวจสอบการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณ และ งบแสดงฐานะการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ และผลปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินพร้อมด้วยความเห็นเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอรัฐสภา

### 1.2.3 ลักษณะงานตรวจสอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม ลักษณะงานได้ ดังนี้

#### 1.2.3.1 การตรวจสอบงบการเงินหรือการตรวจสอบเรื่องทั่วไป

- (1) ตรวจสอบงบการเงินของแผ่นดิน งบทุนสำรองเงินตรา งบการเงินของหน่วยรับตรวจและงบการเงินอื่นๆ
- (2) ตรวจสอบเรื่องทั่วไปของหน่วยรับตรวจทุกหน่วยรวมทั้ง ที่ต้องตรวจสอบงบการเงิน และไม่ต้องตรวจสอบ งบการเงิน

1.2.3.2 การตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ ของหน่วยรับตรวจโดยเลือกตรวจเฉพาะประเภทที่ควรตรวจสอบ

#### 1.2.3.3 การตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและการใช้ทรัพย์สินอื่น

- (1) ตรวจสอบผลงานโครงการ โดยเลือกตรวจเฉพาะ โครงการที่ควรตรวจสอบ
- (2) ประเมินแผนงาน โดยเลือกประเมินเฉพาะแผนงานที่ ควรประเมิน

1.2.3.4 การตรวจสอบการจัดหาและการใช้พัสดุและบริการ ตรวจสอบ การจัดหาและการใช้พัสดุและบริการของหน่วยรับตรวจ โดยเลือกตรวจเฉพาะการจัดหาหรือ การใช้พัสดุและบริการที่ควรตรวจสอบ

1.2.3.5 การตรวจสอบเรื่องเฉพาะ ตรวจสอบกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่า จะมีการทุจริตหรือกระทำผิดข้อกำหนด ซึ่งได้ทราบจากการตรวจสอบตามลักษณะงาน 1.2.3.1-1.2.3.4 หรือจากการร้องเรียนหรือจากสื่อสารมวลชน

#### 1.2.4 หน่วยรับตรวจ

หน่วยรับตรวจที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินรับผิดชอบการตรวจสอบให้ เป็นไปตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1. กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะ เป็นกระทรวงทบวงหรือกรม
2. หน่วยงานของราชการภูมิภาค
3. หน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่น
4. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือหน่วยงานอื่น ของรัฐ
5. หน่วยงานอื่นใดที่มีกฎหมายกำหนด หรือที่นายกรัฐมนตรีสั่งให้ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบ

#### 1.3 การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2536 ได้แบ่ง ส่วนราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ดังนี้ (ตามแผนภูมิที่ 3.1)

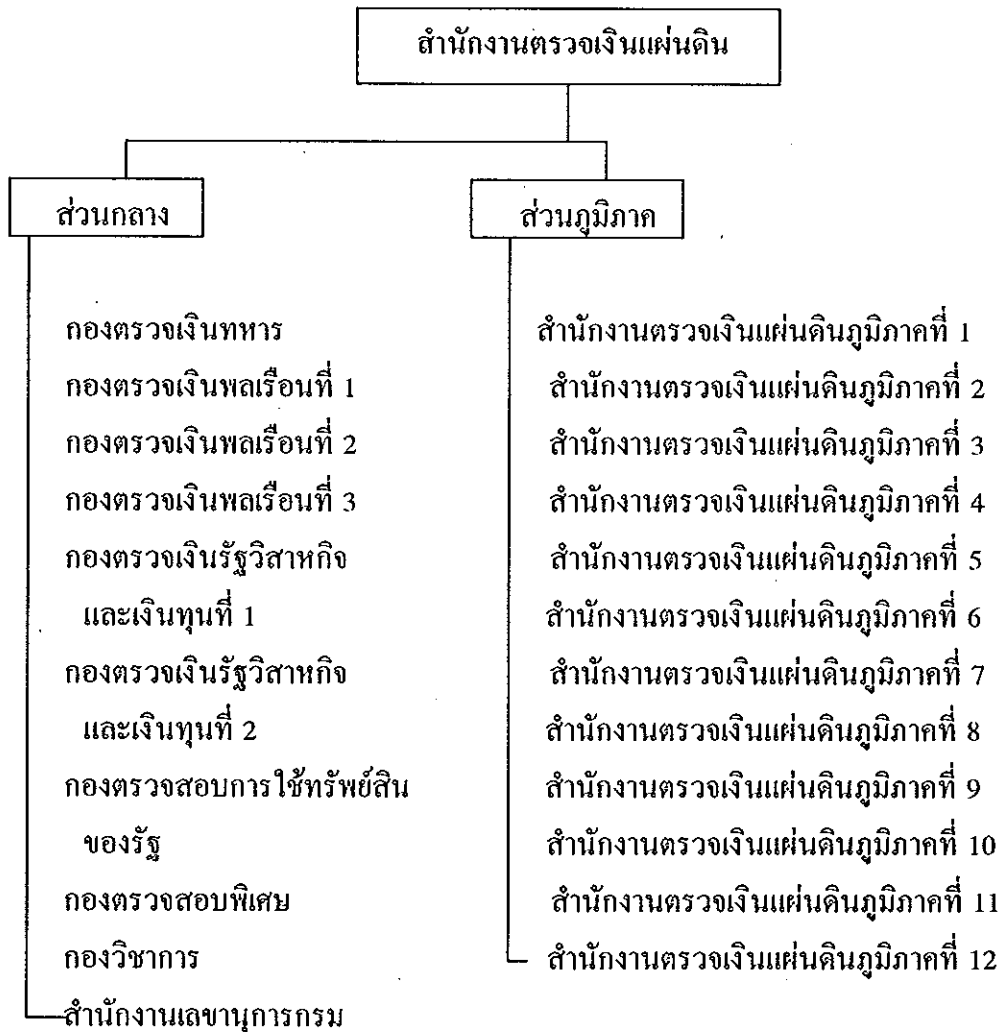
##### ส่วนกลาง

- 1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- 2) กองวิชาการ
- 3) กองตรวจเงินทหาร
- 4) กองตรวจเงินพลเรือนที่ 1
- 5) กองตรวจเงินพลเรือนที่ 2
- 6) กองตรวจเงินพลเรือนที่ 3
- 7) กองตรวจเงินรัฐวิสาหกิจและเงินทุนที่ 1
- 8) กองตรวจเงินรัฐวิสาหกิจและเงินทุนที่ 2
- 9) กองตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของรัฐ
- 10) กองตรวจสอบพิเศษ

**ส่วนภูมิภาค**

- 1) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1 พระนครศรีอยุธยา
- 2) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 ชลบุรี
- 3) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 นครราชสีมา
- 4) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 4 อุตรธานี
- 5) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 อุบลราชธานี
- 6) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 6 นครสวรรค์
- 7) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 7 พิษณุโลก
- 8) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 เชียงใหม่
- 9) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 9 นครปฐม
- 10) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 เพชรบุรี
- 11) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช
- 12) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา

แผนภูมิที่ 8.1 การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน



ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาวิจัยการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยศึกษาเฉพาะสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา เท่านั้นจึงขอกล่าวรายละเอียดเฉพาะสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคดังกล่าว

จากการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินดังกล่าวข้างต้น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีผู้อำนวยการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ระดับ 9 เป็นหัวหน้าส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของแต่ละสำนักงาน ตามตารางที่ 3.1

ตาราง 3.1 แสดงความรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่ของสำนักงานตรวจเงิน  
แผ่นดินภูมิภาค ที่ 11 และ 12

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11	สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12
1. นครศรีธรรมราช	1. สงขลา
2. กระบี่	2. พัทลุง
3. ตรัง	3. สตูล
4. สุราษฎร์ธานี	4. ปัตตานี
5. พังงา	5. ยะลา
6. ภูเก็ต	6. นราธิวาส

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปี พ.ศ. 2538

พระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2522 มาตรา 7 มาตรา 13 และ มาตรา 14 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินไว้ 2 ลักษณะ คือ หน้าที่ในการตรวจสอบและหน้าที่ในการรายงาน ดังกล่าวข้างต้น ตามคำสั่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ที่ 199/2536 เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสำหรับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ตรวจสอบการรับและการจ่ายเงิน รวมทั้งทรัพย์สินและหนี้สินในความรับผิดชอบของสำนักงานคลังจังหวัดและสำนักงานคลังอำเภอ (ในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณ และงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

2) ตรวจสอบการรับจ่ายหนี้ของสำนักงานคลังจังหวัด และสำนักงานคลังอำเภอ ในฐานะตัวแทนของธนาคารแห่งประเทศไทย (ในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ) ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของการตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปี และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและความเป็นจริงหรือไม่

3) ตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ (ในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ) และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่และอาจตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและการใช้ทรัพย์สินอื่น และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ ในกรณีที่ต้องแสดงความเห็นต่อการเงิน ต้องแสดงความเห็นตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปด้วย

4) ตรวจสอบการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจ (ในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ) และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่

5) แจ้งให้หน่วยรับตรวจ (ในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ) ชี้แจงหรือแก้ไขข้อบกพร่องหรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ กรณีที่พบการตรวจสอบปรากฏว่ามีข้อบกพร่องหรือมีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีและแจ้งให้กระทรวงเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ควบคุมกำกับ หรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ (ในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ) แล้วแต่กรณีดำเนินการตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนที่ทางราชการหรือหน่วยรับตรวจกำหนดไว้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในกรณีเมื่อพ้นเวลาที่กำหนดแล้ว หน่วยรับตรวจมิได้ชี้แจงหรือแก้ไขข้อบกพร่องหรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีโดยไม่มีเหตุผลสมควร

6) แจ้งต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดี และแจ้งผลการตรวจสอบผู้รับตรวจหรือกระทรวงเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ควบคุมกำกับ หรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ (ในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ) ดำเนินการตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผนที่ทางราชการหรือหน่วยรับตรวจกำหนดไว้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ กรณีที่ผลการตรวจสอบปรากฏว่ามีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริต (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2537:20-22)

ดังนั้น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 จึงมีอำนาจหน้าที่ตามลักษณะงานดังกล่าว ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบในแต่ละสำนักงานตามที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น (ตารางที่ 3.1) และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้แบ่งส่วนราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 โดยจำแนกออกเป็นฝ่าย/งาน คือ

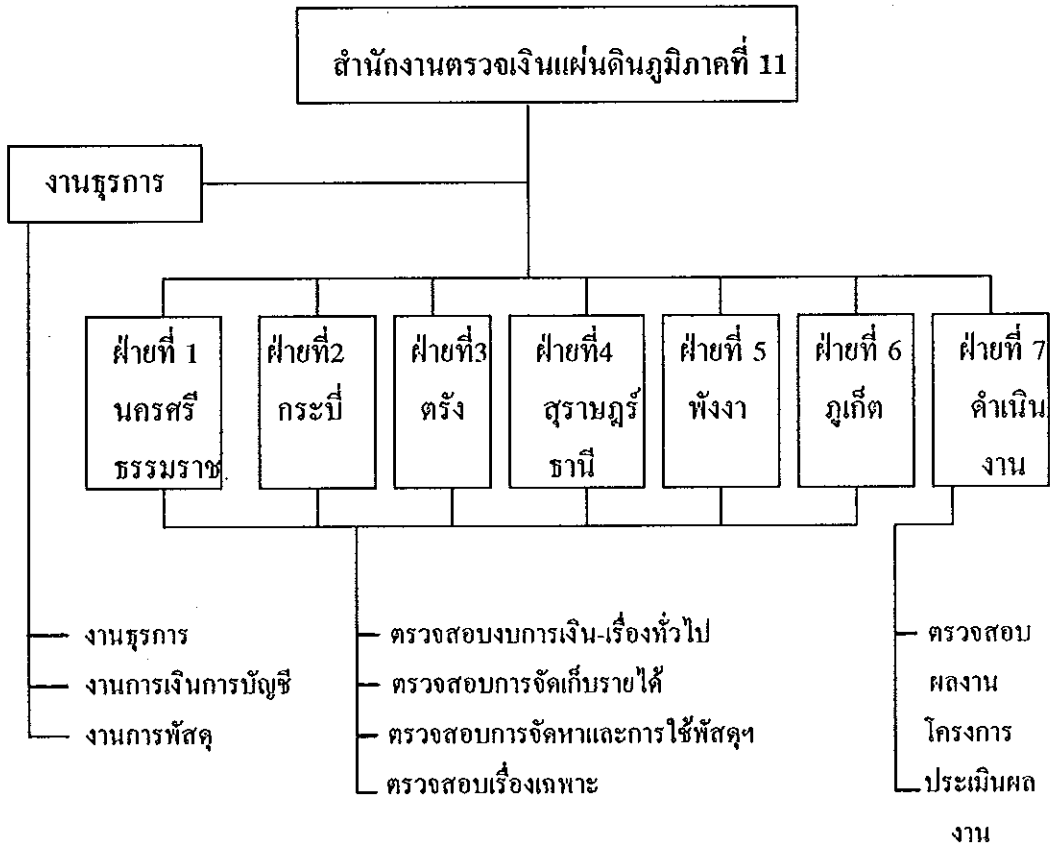
1) ฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ (Compliance Audit) มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบงบการเงิน เรื่องทั่วไป การตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ การตรวจสอบการจัดหาและค่าใช้จ่ายวัสดุและบริการ และการตรวจสอบเรื่องเฉพาะในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคนั้นๆ

2) ฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit) มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบผลงาน และการประเมินแผนงานของหน่วยรับตรวจต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

3) งานธุรการ มีอำนาจหน้าที่งานธุรการ งานการเงินการบัญชี งานการพัสดุของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

โดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 แบ่งส่วนการบริหารตามแผนภูมิที่ 3.2 และ 3.3 ตามลำดับ

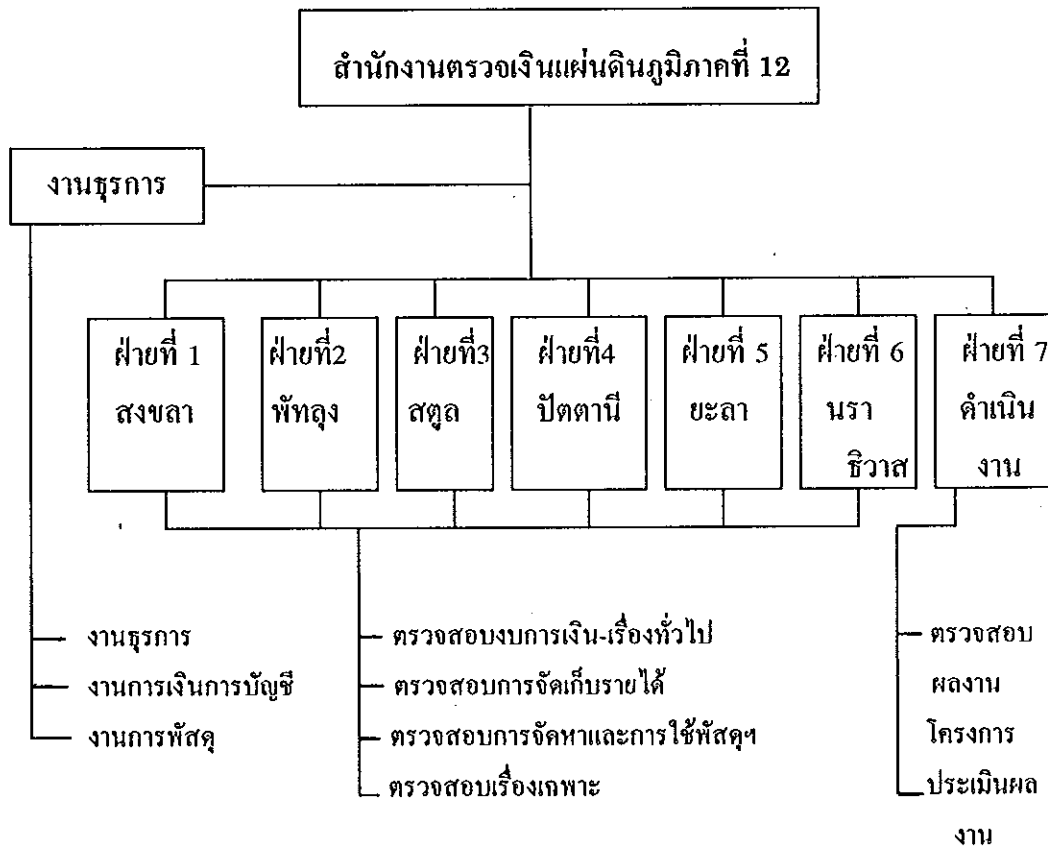
แผนภูมิที่ 8.2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11  
นครศรีธรรมราช



ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปี พ.ศ. 2538



แผนภูมิที่ 3.3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12  
สงขลา



ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปี พ.ศ. 2538

ตาราง 3.2 แสดงอัตรากำลังของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12

ระดับของข้าราชการ	อัตรากำลังของ สำนักงานตรวจเงิน แผ่นดินภูมิภาคที่ 11	อัตรากำลังของ สำนักงานตรวจเงิน แผ่นดินภูมิภาคที่ 12	รวม
9	1	1	2
8	-	-	-
7	7	7	14
6	20	19	39
5	21	13	34
4	28	29	57
3	4	4	8
2	3	1	4
1	1	-	1
รวม	85	74	159

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปี พ.ศ.2538

จากลักษณะงานในพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละสำนักงาน และอัตรากำลังของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงรายละเอียดการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ในหัวข้อต่อไป

## 2. ระบบคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12

ดังได้กล่าวในบทนำว่า สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กร รวมทั้งได้รับการสนับสนุน ด้านการเงิน จากสำนักงานประมาณ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในการจัดซื้อทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (Hardware) และโปรแกรมระบบงาน (Application Software) โดยติดตั้งทั้งที่

ส่วนกลางและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 แห่ง ระบบคอมพิวเตอร์ดังกล่าวเป็นระบบ On-lineซึ่งประกอบด้วย

ส่วนกลาง มีเครื่องมินิคอมพิวเตอร์ รุ่น CD 4680 เป็นตัวแม่ (Host) พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วง ซึ่งต่อเชื่อมโยงกับเครื่องมินิคอมพิวเตอร์ที่สำนักงานภูมิภาคทั้ง 12 สำนักงาน โดยผ่านชุมสายขององค์การโทรศัพท์ และมีเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ที่ติดตั้งอยู่ตามกองต่าง ๆ ซึ่งสามารถใช้งานได้ทั้งลักษณะ On-line และ Stand alone

ส่วนภูมิภาค สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคแต่ละสำนักงาน จะมีเครื่องมินิคอมพิวเตอร์ รุ่น CD4330 เป็น File Server ต่อพ่วงกับอุปกรณ์ต่างๆ และเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ จำนวน 10 เครื่อง ซึ่งสามารถใช้งานได้ทั้งลักษณะ On-line และ Stand alone เช่นเดียวกับของส่วนกลาง

ในปัจจุบันสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา ได้นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในกิจกรรมในหน้าที่ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 2 ลักษณะ คือ

#### 2.1 ระบบการบริหารงานด้านตรวจสอบ

ระบบงานบริหารงานด้านการตรวจสอบเป็นระบบงานที่จัดทำเพื่อจัดเก็บข้อมูลด้านการตรวจสอบ ตามลักษณะงานตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2522 โดยได้จำแนกระบบงานบริหารงานตรวจสอบ ตามลักษณะงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ออกเป็น 4 ระบบงานย่อย ดังนี้

##### 2.1.1 ระบบงานตรวจสอบการเงินทั่วไปและงบการเงิน

เป็นระบบงานที่จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแผนการตรวจสอบประจำปี ความคืบหน้าในการตรวจสอบ ผลการตรวจสอบโดยสรุป และการติดตามผลการตรวจสอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ

##### ลักษณะงาน

เป็นงานประเภท On-line Processingทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำการประมวลผลข้อมูลทุกครั้งที่มีการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนการตรวจสอบ ความคืบหน้าในการตรวจสอบแต่ละเดือน ผลการตรวจสอบและการติดตามผลการตรวจสอบ โดยจะมีการประมวลผลข้อมูล เพื่อจัดทำสถิติสรุปผลการตรวจสอบและออกรายงานเป็นรายเดือนและรายปี และสามารถสอบถามข้อมูลทางจอภาพได้ตลอดเวลา

### 2.1.2 ระบบงานตรวจสอบสัญญา

เป็นระบบงานที่จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบการจัดหาพัสดุและบริการ ได้แก่

- การตรวจสอบเอกสารสัญญาจ้าง สัญญาซื้อ สัญญาเช่าทั้งของหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ

- การตรวจสอบสังเกตการณ์การจัดหาพัสดุและบริการทั้งของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ โดยในระบบจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการรับ และตรวจเอกสารสัญญารายละเอียดของสัญญาโดยสรุปการตรวจสังเกตการณ์ การใช้ทรัพยากรในการตรวจสอบ ผลการตรวจสอบและการติดตามผลการตรวจสอบ

#### ลักษณะงาน

เป็นงานประเภท On-line Processing ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำการประมวลผลข้อมูลทุกครั้ง ที่มีการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลเกี่ยวกับการรับ การตรวจเอกสารสัญญา การตรวจสังเกตการณ์การจัดหาพัสดุและบริการ ผลการตรวจสอบและการติดตามผลการตรวจสอบโดยจะมีการประมวลผลสรุปผลการตรวจสอบ จัดทำสถิติผลการตรวจสอบ และออกรายงานต่างๆ เป็นรายเดือนและรายปี และสามารถสอบถามข้อมูลทางจอภาพได้ตลอดเวลา

### 2.1.3 ระบบงานตรวจสอบสืบสวน

เป็นระบบงานที่จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบสืบสวน ได้แก่

- การตรวจสอบสืบสวนกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการทุจริต หรือปฏิบัติผิดข้อกำหนดซึ่งได้ทราบจากการตรวจสอบงานด้านต่างๆข้างต้นหรือจากการร้องเรียน/บัตรสนเท่ห์และที่เป็นข่าวจากสื่อสารมวลชน

- การตรวจสอบสืบสวนกรณีตรวจพบว่ามีกรณีปฏิบัติผิดระเบียบ หรือมีข้อบกพร่องทำให้ราชการเสียหาย โดยในระบบจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน/บัตรสนเท่ห์เรื่องที่ร้องเรียนโดยสรุป การจัดทำแผนการตรวจสอบ ความคืบหน้าและการใช้ทรัพยากรในการตรวจสอบ ผลการตรวจสอบโดยสรุปและการติดตามผลการตรวจสอบ

#### ลักษณะงาน

เป็นงานประเภท On-line Processing ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำการประมวลผลข้อมูลทุกครั้ง ที่มีการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลเกี่ยวกับการรับเรื่อง การจัดทำแผนการตรวจสอบ ความคืบหน้าในการตรวจสอบ ผลการตรวจสอบและการติดตามผล

การตรวจสอบ โดยจะมีการประมวลผลข้อมูลเพื่อสรุปผลการตรวจสอบ จัดทำสถิติผลการตรวจสอบและออกรายงานต่างๆ เป็นรายเดือนและรายปี และสามารถสอบถามผลข้อมูลทางจอภาพได้ตลอดเวลา

#### 2.1.4 ระบบงานตรวจสอบผลงาน

เป็นระบบงานที่จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน และการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความประหยัด และความคุ้มค่า โดยข้อมูลที่จัดเก็บในระบบ ได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการที่จะตรวจสอบ แผนการตรวจสอบประจำปี ความคืบหน้าและการใช้ทรัพยากรในการตรวจสอบ ผลการตรวจสอบโดยสรุป การติดตามผลการตรวจสอบ และข้อมูลรายละเอียดของโครงการต่างๆ

##### ลักษณะงาน

เป็นงานประเภท On-line Processing ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำการประมวลผลข้อมูลทุกครั้งที่มีการเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบ ความคืบหน้าและการใช้ทรัพยากรในการตรวจสอบ ผลการตรวจสอบและการติดตามผลการตรวจสอบ โดยจะมีการประมวลผลข้อมูลเพื่อสรุปผลการตรวจสอบจัดทำสถิติผลการตรวจสอบและออกรายงานต่าง ๆ เป็นรายเดือนและรายปี และสามารถสอบถามข้อมูลทางจอภาพได้ตลอดเวลา

#### 2.2 ระบบงานบริหารงานทั่วไป

ระบบงานบริหารงานทั่วไป เป็นระบบงานที่จัดทำเพื่อจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร การบริหารพัสดุ การบริหารงบประมาณ และการจ่ายเงินคือน บุคลากรของสำนักงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในระบบงานนี้จะประกอบด้วย 4 ระบบงานย่อย ดังนี้

##### 2.2.1 ระบบงานการเจ้าหน้าที่

ระบบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นระบบงานที่จัดทำเพื่อจัดเก็บข้อมูลด้านบุคลากร ได้แก่ ข้อมูลประวัติส่วนบุคคล ประวัติการดำรงตำแหน่ง การศึกษาอบรมและดูงาน การลงโทษ การลาหยุดราชการ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ข้อมูลอัตราค่าจ้างและหน้าที่พิเศษไว้ในเพิ่มข้อมูล เพื่อความสะดวกถูกต้องและรวดเร็วในการค้นหา สอบถาม จัดทำรายงาน จัดทำสถิติเสนอผู้บริหารและผู้ใช้งานทั่วไปทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง

### ลักษณะงาน

เป็นงานประเภท On-line Processing ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำการประมวลผลข้อมูลทุกครั้งที่มีการเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลงแก้ไขรายละเอียดของข้าราชการ/ลูกจ้าง หรืออัตรากำลัง โดยนำข้อมูลจากคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ/ลูกจ้าง เช่น การบรรจุ แต่งตั้งการโอนย้าย การลาออก การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถูกลงโทษ เป็นต้น มาทำการประมวลผลข้อมูลและจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและออกรายงานต่างๆ ได้แก่ บัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนข้าราชการ/ลูกจ้าง ประวัติย่อ/ยาว (ตามกพ.7) ของข้าราชการ/ลูกจ้างประวัติการศึกษา/อบรม/ดูงาน รายงานสรุปวันลา รายชื่อผู้ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้น รายชื่อผู้มีสิทธิขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สถิติและรายชื่อข้าราชการในรูปแบบต่างๆ และสามารถสอบถามข้อมูลทางจอภาพได้ตลอดเวลา

#### 2.2.2 ระบบงานเงินเดือน

ระบบงานเงินเดือน เป็นระบบงานที่จัดทำเพื่อจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนข้าราชการ/ลูกจ้าง การคำนวณรายได้-รายจ่าย เงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย ไว้ในแฟ้มข้อมูล

### ลักษณะงาน

เป็นงานประเภท On-line Processing โดยนำข้อมูลเงินเดือน การบรรจุแต่งตั้ง การลาออกการโยกย้ายข้าราชการ การลงโทษตัดเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การหักค่าใช้จ่ายต่างๆ การหักค่าลดหย่อนส่วนบุคคล มาคำนวณเป็นรายได้-รายจ่ายของข้าราชการ/ข้าราชการบำนาญ/ลูกจ้าง แล้วจัดพิมพ์เป็นรายงานต่างๆ ได้แก่ บัญชีรายละเอียดการจ่ายเงินเดือนที่รับเงินสด/ผ่านธนาคาร สลิปเงินเดือน ฎีกาเบิกจ่ายเงินเดือน ใบรับรองภาษีหัก ณ ที่จ่าย รายงานสรุปรูปแบบต่าง ๆ และสามารถสอบถามแสดงผลข้อมูลทางจอภาพได้ตลอดเวลา

#### 2.2.3 ระบบงานวัสดุ-ครุภัณฑ์

##### (1) ระบบงานวัสดุ

เป็นระบบงานที่จัดทำเพื่อช่วยการบริหารงานวัสดุและจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การจัดทำบัญชีวัสดุ การรับ-จ่ายวัสดุ การตรวจสอบยอดวัสดุคงเหลือ การตรวจสอบยอดค่าสุด-สูงสุดและยอดคงที่ (Dead Stock) การคำนวณมูลค่าวัสดุคงเหลือราคาถัวเฉลี่ยต่อหน่วยไว้ในแฟ้มข้อมูล

### ลักษณะงาน

เป็นงานประเภท On-line Processing โดยมีการประมวลผลข้อมูลทุกครั้งที่มีการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลง แก้ไขข้อมูลเกี่ยวกับการรับ-จ่ายวัสดุ การสั่งซื้อ/สั่งจ้างทำวัสดุ การตรวจรับวัสดุ การคำนวณยอดวัสดุคงเหลือ ราคาตัวเฉลี่ยของวัสดุ จัดทำบัญชีวัสดุคงเหลือ ออกรายงานและการสอบถามข้อมูลทางจอภาพในรูปแบบต่างๆ

#### (2) ระบบงานครุภัณฑ์

เป็นระบบงานที่จัดทำเพื่อช่วยการบริหารงานครุภัณฑ์ และจัดเก็บรวบรวมข้อมูลครุภัณฑ์ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ การควบคุมการรับโอนย้าย การจำหน่ายครุภัณฑ์ และการซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ไว้ใหม่เพิ่มข้อมูล

### ลักษณะงาน

เป็นงานประเภท On-line Processing ทำการประมวลผลทุกครั้งที่มีการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายละเอียดของครุภัณฑ์ การจัดซื้อ/จัดจ้าง การโอนย้าย การตัดจำหน่าย การตรวจรับ การติดตั้ง การซ่อมบำรุงครุภัณฑ์รายการต่างๆ จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ทะเบียน การซ่อมบำรุง ออกรายงานต่างๆ เช่น การออกใบสั่งซื้อ/สั่งจ้าง รายงานสรุปยอดครุภัณฑ์แต่ละประเภท รายงานการโอนย้าย ฯลฯ และการสอบถามข้อมูลทางจอภาพ

นอกจาก สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะนำโปรแกรมระบบงานที่จัดขึ้นสำหรับงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินดังกล่าวข้างต้นแล้ว สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปอื่นๆ ซึ่งนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เช่น

- cu writer ใช้ในการพิมพ์ เช่น พิมพ์บันทึกข้อความ หนังสือราชการ รายงานการตรวจสอบต่างๆ จัดทำแบบฟอร์มมาตรฐาน เป็นต้น

- lotus 1-2-3 ใช้ในการประมวลผลข้อมูล งานวิเคราะห์ตัวเลข เช่น การคำนวณอัตราส่วน/ร้อยละในการจัดทำงบการเงินเปรียบเทียบ การคำนวณค่าเสื่อม เป็นต้น

- dBase III pluse ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เก็บข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าระบบคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 เป็นระบบงานที่บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะต้องใช้เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์การด้วย

## บทที่ 4

### ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทนี้เสนอเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย โดยแบ่งหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรเป้าหมาย
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราชและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา โดยแบ่งข้าราชการออกเป็น 2 ระดับอันได้แก่ระดับผู้บริหาร และระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

##### 1.1 ระดับผู้บริหาร

ระดับผู้บริหาร แบ่งออกเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นรวม 55 คน

1.1.1 ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ข้าราชการระดับ 9 ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค รวม 2 คน

1.1.2 ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ข้าราชการระดับ 8-7 ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินและพนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รวม 14 คน

1.1.3 ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ ข้าราชการระดับ 6 ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินและพนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รวม 39 คน

1.2 ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการระดับ 1-5 ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล รวม 104 คน



ประชากรเป้าหมายทั้ง 2 ระดับ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคทั้ง 2 แห่ง รวมประชากรเป้าหมายทั้งสิ้น 159 คน

## 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลทั่วไปจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ เพื่อทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน อัตรากำลังโครงสร้างรวมทั้งความจำเป็นที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาองค์การ

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัย แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการระดับผู้บริหารและระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา พร้อมทั้งชี้แจงเป้าหมายและวิธีการจัดเก็บแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะถือว่าข้อมูลที่ได้นั้นเป็นข้อมูลรวมมิได้ จำแนกเป็นรายบุคคล

2.3 วิธีการสังเกต (observation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเสริมจากข้อมูลปฐมภูมิ โดยผู้วิจัยปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว

2.4 วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interviewing) โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีดังกล่าวนี้ จะกระทำเฉพาะระดับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางเท่านั้น สำหรับประเด็นหลักของการสัมภาษณ์เจาะลึก อาทิ

- ความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
- การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบการบริหารงานด้านตรวจสอบ ระบบงานบริหารงานทั่วไปหรืองานอื่นๆ ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยพิจารณาจากแนวคิดทฤษฎีและจากตัวแปร ทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังรายละเอียดในบทที่ 2 และกำหนดตัวชี้วัด (Indicator) ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย แล้วจึงนำมาสร้างเป็นคำถามซึ่งแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ คำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านเพศ อายุ รายได้ ภูมิลัทธิการศึกษา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านนวัตกรรม ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องหลักการและการใช้คอมพิวเตอร์ การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป รวมทั้งความยากง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์ด้วย

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์กร อันได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์และการให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร

ส่วนที่ 4 ระดับการยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับการยอมรับระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อทดสอบตัวแปรตาม คือ การยอมรับ ซึ่งสามารถจัดระดับการยอมรับ เป็น 3 ระดับ อันได้แก่ การยอมรับถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการนำไปใช้ การยอมรับในระดับทดลองใช้และการยอมรับในระดับนำไปปฏิบัติ

#### 4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการทดสอบความถูกต้องผิวหน้า (face validity) ของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างไปทดสอบ (pretest) กับกลุ่มข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอื่น (ยกเว้นสำนักงานฯ ที่ 11 และ 12) ซึ่งไม่ได้เป็นประชากรเป้าหมาย จำนวน 20 คน พร้อมทั้งการสัมภาษณ์ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวเกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ ตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาในแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจึงเสนอให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว พิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) คำนวณหาค่าทางสถิติโดยกำหนดใช้ค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในกรณีแสดงจำนวนหรือปริมาณ โดยจำแนกเสนอเป็นตารางของตัวแปรแต่ละประเภท และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

## บทที่ 5

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย จะขอนำเสนอ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปหรือปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรเป้าหมาย โดยการหาคำร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้คำร้อยละเป็นเกณฑ์การพิจารณา
3. ระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 โดยใช้คำร้อยละเป็นเกณฑ์การพิจารณา
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงาน เทคนิคการวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้คำร้อยละ
5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 1. การวิเคราะห์ ลักษณะทั่วไปหรือปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรเป้าหมาย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 จำนวน 159 คน ปรากฏผลการศึกษาลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย (ตาราง 5.1) ดังนี้

ตาราง 5.1 แสดงลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย

ลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย	จำนวน (N=159)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	67	42.1
หญิง	92	57.9
2. อายุ		
21-30 ปี	18	11.3
31-40 ปี	65	40.9
41-50 ปี	52	32.7
51-60 ปี	24	15.1
3. สถานภาพ		
โสด	50	31.4
แต่งงาน	106	66.7
อื่นๆ	3	1.9
4. ภูมิหลังการศึกษา		
แผนกวิทยาศาสตร์	39	24.5
แผนกศิลป์	25	15.7
แผนกพาณิชยการและอื่นๆ	95	59.8
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	22.6
ปริญญาตรี	123	77.4
6. อายุการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	34	21.4
6-10 ปี	29	18.2
11-15 ปี	18	11.3
16 ปีขึ้นไป	78	49.1

ตาราง 5.1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย	จำนวน (N=159)	ร้อยละ (100)
7. ระดับเงินเดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	1	0.6
5,001-10,000 บาท	66	41.5
10,001-15,000 บาท	44	27.7
สูงกว่า 15,000 บาท	48	30.2
8. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารระดับสูง	2	1.3
ผู้บริหารระดับกลาง	14	8.8
ผู้บริหารระดับต้น	39	24.5
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	104	65.4
9. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
ฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติตาม		
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	128	80.5
ฝ่ายตรวจสอบดำเนินงาน	13	8.2
งานธุรการ	16	10.1
อื่นๆ	2	1.3

จากข้อมูลในตาราง 5.1 จะเห็นว่าประชากรเป้าหมายมีลักษณะทั่วไปหรือปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ ประชากรเป้าหมายที่ทำการศึกษามีจำนวน 159 คน เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.9) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 42.1)

2. อายุ พิจารณาเป็นช่วงอายุ พบว่า ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.9) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา (ร้อยละ 32.7) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 11.3) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ผู้ที่มีอายุน้อยที่สุด อายุ 23 ปี ส่วนผู้ที่มีอายุมากที่สุดคือ 60 ปี

3. สถานภาพ ประมาณสองในสาม (ร้อยละ 66.7) แต่งงานแล้วประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 31.4) มีสถานภาพโสด มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 1.9) ที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง

4. ภูมิหลังการศึกษา (มัธยมปลาย) มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.8) จบแผนกพาณิชยการ และเกษตรกรรม ประมาณหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 24.5) จบมัธยมปลายสายสามัญแผนกวิทยาศาสตร์ น้อยที่สุดคือ (ร้อยละ 15.7) จบมัธยมปลายสายสามัญแผนกศิลป์

5. ระดับการศึกษา ประมาณสามในสี่ (ร้อยละ 77.4) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีเพียงประมาณหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 22.6) จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

6. อายุการทำงาน ประชากรเป้าหมายที่ทำการศึกษาระยะหนึ่ง (ร้อยละ 49.1) มีอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ประมาณหนึ่งในห้า (ร้อยละ 21.4) ทำงานไม่เกิน 5 ปี รองลงมา (ร้อยละ 18.2) ทำงานระหว่าง 6-10 ปี ส่วนน้อย (ร้อยละ 11.3) มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี สรุปได้ว่า ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

7. ระดับเงินเดือน ส่วนมาก (ร้อยละ 41.5) มีระดับเงินเดือน 5,001-10,000 บาท กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท จะมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท คือ ร้อยละ 30.2 และ 27.7 ตามลำดับ

8. ตำแหน่ง ประชากรเป้าหมาย 159 คน มีตำแหน่งเป็นระดับผู้บริหาร อันได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ 1.3) ผู้บริหารระดับกลาง (ร้อยละ 8.8) ผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ 24.5) และประมาณสองในสาม (ร้อยละ 65.4) เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

9. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประมาณสี่ในห้า (ร้อยละ 80.5) มีลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รองลงมาคือ ประมาณหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 10.1) รับผิดชอบงานธุรการ ส่วนน้อย (ร้อยละ 8.2) รับผิดชอบงานด้านตรวจสอบ คำนึงงานและร้อยละ 1.3 รับผิดชอบด้านการบริหารงาน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน จำแนกได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านนวัตกรรม อันได้แก่ ความรู้เรื่องหลักการและการใช้คอมพิวเตอร์ แหล่งที่ได้รับความรู้ทางคอมพิวเตอร์ และความยาก/ง่ายในการใช้นวัตกรรม ซึ่งปรากฏผล (ตาราง 5.2-5.5) ดังนี้

ตาราง 5.2 แสดงความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	จำนวน (N = 159)	ร้อยละ (100)
มี	118	74.2
ไม่มี	41	25.8
รวม	159	100.0

จากการตอบแบบสอบถามของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พบว่าประมาณสามในสี่ (ร้อยละ 74.2) เป็นกลุ่มที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ส่วนกลุ่มที่ไม่มีความรู้ในเรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ มีเพียงร้อยละ 25.8 เท่านั้น สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ตาราง 5.3 แสดงระดับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์

ระดับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน (118 คน)	ร้อยละ (100)
น้อย/ไม่สามารถใช้งานได้	32	27.1
มีความรู้และสามารถใช้งานได้	86	72.9
รวม	118	100.0

จากตาราง 5.3 แสดงให้เห็นว่าประชากรเป้าหมายที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ 118 คน ซึ่งในกลุ่มดังกล่าวนี้ประมาณสองในสาม (ร้อยละ 72.9) เป็นบุคลากรที่มีความรู้และสามารถใช้งานได้ ส่วนกลุ่มที่มีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ระดับน้อย/ไม่สามารถใช้งานได้ มีเพียงร้อยละ 27.1 สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ระดับสามารถใช้งานได้

ตาราง 5.4 แสดงแหล่งที่ได้รับความรู้ทางคอมพิวเตอร์

แหล่งที่ได้รับความรู้ทางคอมพิวเตอร์	จำนวน (118 คน)	ร้อยละ (100)
เรียนขณะที่กำลังศึกษา	10	8.5
เรียนจากโรงเรียนสอนคอมพิวเตอร์	9	7.6
ศึกษาด้วยตนเอง	16	13.6
ได้รับการอบรมจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	83	70.3
รวม	118	100.0

จากตาราง 5.4 การตอบแบบสอบถามของประชากรเป้าหมาย ที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์นั้น ประมาณสองในสาม (ร้อยละ 70.3) ได้รับการอบรมจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รองลงมา (ร้อยละ 13.6) ศึกษาคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง ส่วนกลุ่มที่ได้รับการเรียนรู้คอมพิวเตอร์ในขณะที่กำลังศึกษา จะมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มที่เรียนจากโรงเรียนสอนคอมพิวเตอร์ คือ ร้อยละ 8.5 และร้อยละ 7.6 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ได้รับการอบรมจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ตาราง 5.5 แสดงลักษณะการใช้คอมพิวเตอร์

ลักษณะการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน (233 คน)	ร้อยละ (100)
ไม่ใช้	64	27.5
พิมพ์งานต่างๆ	70	30.0
ประมวลผลข้อมูล	15	6.4
เขียนโปรแกรม	1	0.4
บันทึกข้อมูลของระบบงานที่พัฒนาโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	64	27.5
เล่นเกมส์	19	8.2
รวม	233	100.0



จากตาราง 5.5 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ส่วนใหญ่นำคอมพิวเตอร์มาใช้งานในลักษณะต่างๆ โดยใช้คอมพิวเตอร์พิมพ์งานต่างๆ มากที่สุด (ร้อยละ 30.0) รองลงมา (ร้อยละ 27.5) ใช้คอมพิวเตอร์ในการบันทึกข้อมูลของระบบงาน ที่พัฒนาโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีเพียงร้อยละ 0.4 ที่ใช้งานคอมพิวเตอร์ในการเขียน โปรแกรม ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้นำคอมพิวเตอร์มาใช้คิดเป็นร้อยละ 27.5 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรของ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ส่วนใหญ่นำคอมพิวเตอร์มาใช้งานในลักษณะ ต่างๆ โดยเฉพาะโปรแกรมสำเร็จรูป

ตาราง 5.6 แสดงความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์

ความยาก/ง่าย	จำนวน (118 คน)	ร้อยละ (100)
ง่าย	71	60.2
ยาก	47	39.8
รวม	118	100.0

จากตาราง 5.6 จะเห็นว่าประชากรเป้าหมายที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.2) มีความเห็นว่าการใช้คอมพิวเตอร์เป็นสิ่งที่ง่าย ส่วนกลุ่มที่มี ความคิดเห็นว่าการใช้คอมพิวเตอร์เป็นสิ่งยากนั้น ประมาณสองในห้า (ร้อยละ 39.8)

2.2 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจต่อการใช้คอมพิวเตอร์ อันได้แก่ การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ การให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร และความเพียงพอของเครื่อง คอมพิวเตอร์ ซึ่งปรากฏผล (ตาราง 5.7 - 5.12) ดังนี้

ตาราง 5.7 แสดงการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	จำนวน (N =159 )	ร้อยละ (100)
ไม่เคยได้รับการอบรม	60	37.7
ได้รับการอบรม	99	62.3
รวม	159	100.0

จากตาราง 5.7 การตอบแบบสอบถามของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พบว่าประมาณสองในสาม (ร้อยละ 62.3) เคยได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ มีเพียงร้อยละ 37.7 ที่ไม่เคยได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ สรุปได้ว่า ประชากรเป้าหมาย ส่วนใหญ่ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ตาราง 5.8 แสดงแหล่งที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

การอบรมเกี่ยวกับแหล่งที่ได้รับคอมพิวเตอร์	จำนวน (99 )	ร้อยละ (100)
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	91	91.9
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและหน่วยงานอื่น	8	8.1
รวม	99	100.0

จากตาราง 5.8 จะเห็นว่า จำนวนผู้ที่เคยได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ 99 คน พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91.9) เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่จัดโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 8.1) ที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและหน่วยงาน/สถาบันอื่น จึงสรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่เคยได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่เป็นการอบรมที่จัดโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ตาราง 5.9 แสดงการใช้คอมพิวเตอร์หลังจากเข้ารับการอบรม

การใช้คอมพิวเตอร์หลังจากการเข้ารับการอบรม	จำนวน (99 )	ร้อยละ (100)
ไม่เคยใช้	28	28.3
เคยใช้	71	71.7
รวม	99	100.0

จากตาราง 5.9 ประชากรเป้าหมายที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.7) ได้นำความรู้จากการอบรมดังกล่าวมาใช้งาน ประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 28.3) หลังจากอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์แล้วไม่เคยนำมาใช้งาน สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงาน

ตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่ หลังจากอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์แล้วได้นำความรู้ดังกล่าวมาใช้ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 11 และ 12

ตาราง 5.10 แสดงแรงงใจในการใช้คอมพิวเตอร์

แรงงใจ	จำนวน (94 )	ร้อยละ (100)
มี	83	88.3
ไม่มี	11	11.7
รวม	94	100.0

จากตาราง 5.10 จะเห็นได้ว่า ประชากรเป้าหมายที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้งานใน ลักษณะต่างๆ 94 คนนั้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.3) มีผลจากแรงงใจในการนำคอมพิวเตอร์มา ใช้งานต่างๆ ประมาณหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 11.7) เป็นกลุ่มที่ใช้คอมพิวเตอร์ในงานต่างๆ แต่มีได้ เกิดจากแรงงใจบางประการสรุปได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้งานในลักษณะต่างๆ ส่วนใหญ่ มีผลจากแรงงใจบางประการ

ตาราง 5.11 แสดงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน (275 )	ร้อยละ (100)
ท่านเองมีความรู้ความสนใจคอมพิวเตอร์มาก่อน	40	14.5
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	52	18.9
สภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งต้องการความรวดเร็วในการรับข่าวสารข้อมูล	31	11.3
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการบริหารงาน	42	15.3
เพื่อนร่วมงาน	20	7.3
นโยบายของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	57	20.7
การให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร	33	12.0
รวม	275	100.0

จากตาราง 5.11 ประชากรเป้าหมายที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้งาน มีแรงจูงใจบางประการ โดยปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์นั้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 20.7) เนื่องจากนโยบายของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รองลงมา (ร้อยละ 18.9) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยแรงจูงใจด้านการให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร มีเพียงร้อยละ 12.0 สำหรับปัจจัยอื่นๆ มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันกับปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร

ตาราง 5.12 แสดงความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์

ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์	จำนวน (N=159 )	ร้อยละ (100)
เพียงพอ	55	34.6
ไม่เพียงพอ	104	65.4
รวม	159	100.0

จากตาราง 5.12 แสดงให้เห็นว่าประชากรเป้าหมาย จำนวน 159 คน ประมาณสองในสาม (ร้อยละ 65.4) เป็นกลุ่มที่เห็นว่าในแต่ละสำนักงานมีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ มีเพียงร้อยละ 34.6 ที่เห็นว่าเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอในการปฏิบัติงานของแต่ละสำนักงาน

### 8. ระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

สำหรับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ตามรายละเอียดปรากฏตามตาราง 5.13 ดังนี้

ตาราง 5.18 แสดงระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน (N=159 )	ร้อยละ (100)
มีประโยชน์	67	42.1
ระดับทดลองใช้	6	3.8
ระดับนำไปปฏิบัติ	86	54.1
รวม	159	100.0

จากตาราง 5.13 แสดงลักษณะการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประชากรเป้าหมายมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.1) ยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับนำไปปฏิบัติ

รองลงมา (ร้อยละ 42.1) เป็นกลุ่มที่ยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์และมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 3.8) ที่ยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับทดลองใช้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ส่วนใหญ่ยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานระดับนำเอาไปปฏิบัติ

#### 4. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ของจำแนกตามสมมติฐานที่กำหนดในบทที่ 2 ดังนี้ คือ

4.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร โดยแยกวิเคราะห์เป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ซึ่งปรากฏผล (ตาราง 5.14) ดังนี้

ตาราง 5.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

เพศ	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำไปปฏิบัติ	
ชาย	38 (56.7)	4 (6.0)	25 (37.3)	67 (100.0)
หญิง	29 (31.5)	2 (2.2)	61 (66.3)	92 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่า เพศชายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.7) มีการยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์ และเมื่อเปรียบเทียบกับเพศหญิงจะมีอัตราร้อยละสูงกว่าเพศหญิงทั้งในระดับการยอมรับถึงประโยชน์ (ร้อยละ 56.7 : 31.5) และระดับทดลองใช้ (ร้อยละ 6.0 : 2.2) ส่วนระดับนำไปปฏิบัติเพศหญิงมีอัตราร้อยละสูงกว่าเพศชาย (ร้อยละ 66.3 : 37.3) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของเพศมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าเพศซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันหรืออธิบายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน

4.1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.15) ดังนี้

ตาราง 5.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

อายุ	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำเอาไปปฏิบัติ	
ไม่เกิน 40 ปี	26 (31.3)	-	57 (68.7)	83 (100.0)
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	41 (53.9)	6 (7.9)	29 (38.2)	76 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่าประชากรเป้าหมายที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี ส่วนมาก (ร้อยละ 68.7) มีการยอมรับในระดับนำเอาไปปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จะมีอัตราร้อยละสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ในระดับนำเอาไปปฏิบัติ (ร้อยละ 68.7 : 38.2) ส่วนระดับการยอมรับถึงประโยชน์และระดับทดลองใช้ ประชากรกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี มีอัตราร้อยละต่ำกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 31.3 : 53.9 และ 0.0 : 7.9 ตามลำดับ) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละอายุมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าอายุซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน



4.1.3 ภูมิหลังการศึกษามีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากร  
ในการบริหารงาน ซึ่งปรากฏผล (ตาราง 5.16) ดังนี้

ตาราง 5.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังการศึกษากับระดับการยอมรับการใช้  
คอมพิวเตอร์

ภูมิหลัง การศึกษา	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำเอาไปปฏิบัติ	
แผนก วิทยาศาสตร์	14 (35.9)	1 (2.6)	24 (61.5)	39 (100.0)
แผนกศิลป์	8 (32.0)	-	17 (68.0)	25 (100.0)
แผนกพณิชยการ และอื่นๆ	45 (47.4)	5 (5.2)	45 (47.4)	95 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังการศึกษากับการยอมรับการใช้  
คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่าทั้งกลุ่มผู้มีภูมิหลังการศึกษาจากแผนกวิทยาศาสตร์  
แผนกศิลป์รวมทั้งแผนกพณิชยการและอื่นๆ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.5, 68.0 และ 47.4 ตามลำดับ)  
จะมีการยอมรับในระดับนำเอาไปปฏิบัติ รองลงมาเป็นกลุ่มที่อยู่ในระดับการยอมรับถึงประโยชน์  
(ร้อยละ 35.9, 32.0 และ 47.4 ตามลำดับ) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของภูมิหลังการศึกษาของ  
บุคลากรมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า  
ภูมิหลังการศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตาม  
ไม่มีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ  
12 ที่มีภูมิหลังการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ไม่แตกต่างกัน

4.1.4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.17) ดังนี้

ตาราง 5.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

ระดับการศึกษา	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำไปปฏิบัติ	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18 (50.0)	4 (11.1)	14 (38.9)	36 (100.0)
ปริญญาตรี	49 (39.9)	2 (1.6)	72 (58.5)	123 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.0) มีการยอมรับถึงประโยชน์ และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีอัตราสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งระดับการยอมรับถึงประโยชน์ (ร้อยละ 50.0 : 39.9) และระดับทดลองใช้ (ร้อยละ 11.1:1.6) ส่วนระดับการนำไปปฏิบัติ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอัตราร้อยละสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 58.5:38.9) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของระดับการศึกษา ของบุคลากรมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าระดับการศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน

4.1.5 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.18) ดังนี้

ตาราง 5.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

อายุการทำงาน	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำเอาไปปฏิบัติ	
ไม่เกิน 10 ปี	17 (27.0)	-	46 (73.0)	63 (100.0)
11 ปีขึ้นไป	50 (52.1)	6 (6.2)	40 (41.7)	96 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่ากลุ่มประชากรที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.1) มีการยอมรับถึงประโยชน์ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี จะมีอัตราร้อยละสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี ทั้งในระดับการยอมรับถึงประโยชน์ (ร้อยละ 52.1 : 27.0) และระดับทดลองใช้ (ร้อยละ 6.2:0.0) ส่วนระดับนำเอาไปปฏิบัติกลุ่มที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีอัตราสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 73.0 :41.7) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของอายุการทำงานของบุคลากรมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า อายุการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน

4.1.6 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากร  
ในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.19) ดังนี้

ตาราง 5.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์  
ในการบริหาร

ระดับเงินเดือน	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำไปปฏิบัติ	
ไม่เกิน 10,000 บาท	20 (29.9)	1 (1.5)	46 (68.6)	67 (100.0)
สูงกว่า 10,000 บาท	47 (51.1)	5 (5.4)	40 (43.5)	92 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่ากลุ่มประชากรที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.6) มีการยอมรับในระดับนำไปปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 10,000 บาท จะมีอัตราร้อยละสูงกว่า (ร้อยละ 68.6 : 43.5) ส่วนระดับการยอมรับถึงประโยชน์และระดับทดลองใช้ กลุ่มประชากรที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีอัตราร้อยละต่ำกว่า (ร้อยละ 29.9 : 51.1 และ 1.5 : 5.4 ตามลำดับ) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของระดับเงินเดือนของบุคลากร มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าระดับเงินเดือนซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน

4.1.7 ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน  
ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.20) ดังนี้

ตาราง 5.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ตำแหน่ง	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำไปปฏิบัติ	
ผู้บริหารระดับสูง+	13	-	3	16
ระดับกลาง	(81.3)		(18.7)	(100.0)
ผู้บริหารระดับต้น	24	6	83	113
+ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ	(21.2)	(5.3)	(73.5)	(100.0)
รวม	67	6	86	159
	(42.1)	(3.8)	(54.1)	(100.0)

จากตาราง 5.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่าประชากรเป้าหมายกลุ่มผู้บริหารระดับต้นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ส่วนใหญ่(ร้อยละ 73.5) มีการยอมรับในระดับนำไปปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง จะเห็นว่ามียอดร้อยละสูงกว่าทั้งระดับนำไปปฏิบัติ (ร้อยละ 73.5 :18.7) และระดับการทดลองใช้ (ร้อยละ 5.3 : 0.0) ส่วนระดับการยอมรับถึงประโยชน์ กลุ่มผู้บริหารระดับต้นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมียอดร้อยละต่ำกว่า (ร้อยละ 21.2 : 81.3) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของตำแหน่งของบุคลากร มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11และ 12 ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน

4.1.8 ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.21) ดังนี้

ตาราง 5.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ลักษณะงานที่ รับผิดชอบ	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำไปปฏิบัติ	
งานตรวจสอบต่างๆ	64 (45.4)	5 (3.5)	72 (51.1)	141 (100.0)
งานธุรการ+อื่นๆ	3 (16.7)	1 (5.6)	14 (77.7)	18 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่า ทั้งประชากรกลุ่มงานตรวจสอบและกลุ่มงานธุรการและอื่นๆ ส่วนใหญ่มีการยอมรับในระดับนำไปปฏิบัติ (ร้อยละ 51.1 และ 77.7 ตามลำดับ) สำหรับระดับการยอมรับถึงประโยชน์ ประชากรกลุ่มงานตรวจสอบต่างๆ มีอัตราร้อยละสูงกว่ากลุ่มงานธุรการและอื่นๆ (ร้อยละ 45.4 : 16.7) ส่วนระดับทดลองใช้ กลุ่มงานตรวจสอบมีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มงานธุรการและอื่นๆ (ร้อยละ 3.5 : 5.6) จะเห็นได้ว่า สัดส่วนร้อยละของลักษณะงานที่รับผิดชอบของบุคลากรมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน โดยแยกวิเคราะห์เป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.2.1 ความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.22) ดังนี้

ตาราง 5.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ระดับความรู้เรื่อง หลักการเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำไปปฏิบัติ	
มี	28 (23.7)	4 (3.4)	86 (72.9)	118 (100.0)
ไม่มี	39 (95.1)	2 (4.9)	-	41 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่ากลุ่มที่ไม่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95.1) มีระดับการยอมรับถึงประโยชน์ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จะมีอัตราร้อยละสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ทั้งระดับการยอมรับถึงประโยชน์ (ร้อยละ 95.1 : 23.7) และระดับทดลองใช้ (ร้อยละ 4.9 : 3.4) ส่วนระดับนำไปปฏิบัติกลุ่มที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มีอัตราสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด (ร้อยละ 72.9:0.0) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ของบุคลากร มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันหรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีความรู้ในหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์แตกต่างกัน

4.2.2 ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์  
ในการบริหารงาน ซึ่งปรากฏผล (ตาราง 5.23) ดังนี้

ตาราง 5.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์กับการยอมรับ  
การใช้คอมพิวเตอร์

ระดับความรู้ใน การใช้คอมพิวเตอร์	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำเอาไป ปฏิบัติ	
น้อย/ไม่สามารถใช้ งานได้	20 (62.5)	1 (3.1)	11 (34.4)	32 (100.0)
มีความรู้และสามารถ ใช้งานได้	8 (9.3)	3 (3.5)	75 (87.2)	86 (100.0)
รวม	28 (23.7)	4 (3.4)	86 (72.9)	118 (100.0)

จากตาราง 5.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์กับระดับ  
การยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่าประชากรกลุ่มที่มีความรู้และสามารถ  
ใช้งานได้ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.2) มีการยอมรับระดับนำเอาไปปฏิบัติ และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่ม  
ที่มีความรู้น้อย/ไม่สามารถใช้งานได้ จะมีอัตราร้อยละสูงกว่าทั้งในระดับนำเอาไปปฏิบัติ (ร้อยละ  
87.2 : 34.4) และระดับทดลองใช้ (ร้อยละ 3.5 : 3.1) ส่วนระดับการยอมรับถึงประโยชน์ประชากรกลุ่ม  
ที่มีความรู้และสามารถใช้งานได้มีอัตราร้อยละต่ำกว่า (ร้อยละ 9.3 : 62.5) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละ  
ของระดับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ของ บุคลากรมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มี  
การกระจายที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าระดับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ  
กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่า  
บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ที่  
แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน



4.2.3 การมีนวัตกรรมสำเร็จรูปมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ปรากฏผล (ตาราง 5.24) ดังนี้

ตาราง 5.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีนวัตกรรมสำเร็จรูปกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ลักษณะการใช้งาน	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำเอาไปปฏิบัติ	
ไม่ใช่	64 (100.0)	-	-	64 (100.0)
โปรแกรมสำเร็จรูป	3 (1.8)	6 (3.5)	160 (94.7)	196 (100.0)
รวม	67 (28.8)	6 (2.5)	160 (68.7)	233 (100.0)

จากตาราง 5.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีนวัตกรรมสำเร็จรูปกับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่า ประชากรกลุ่มที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.7) มีการยอมรับระดับนำเอาไปปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ใช้คอมพิวเตอร์ จะมีอัตราร้อยละสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัดทั้งในระดับนำเอาไปปฏิบัติ (ร้อยละ 94.7 : 0.0) และระดับทดลองใช้ (ร้อยละ 3.5 : 0.0) ส่วนการยอมรับถึงประโยชน์ กลุ่มที่ไม่ใช้คอมพิวเตอร์จะมีอัตราร้อยละสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด (ร้อยละ 100.0 : 1.8) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของการมีนวัตกรรมสำเร็จรูป มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกันหมายความว่า ลักษณะการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ กับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีลักษณะการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน

4.2.4 ความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.25) ดังนี้

ตาราง 5.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยาก/ง่ายในการใช้กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ความยาก/ง่าย ใน การใช้คอมพิวเตอร์	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำไปปฏิบัติ	
ง่าย	9 (12.7)	3 (4.2)	59 (83.1)	71 (100.0)
ยาก	19 (40.4)	1 (2.1)	27 (57.5)	47 (100.0)
รวม	28 (23.7)	4 (3.4)	86 (72.9)	118 (100.0)

จากตาราง 5.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่าทั้งกลุ่มที่แสดงความง่ายและยากในการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่มีการยอมรับระดับนำไปปฏิบัติ (ร้อยละ 83.1 และร้อยละ 57.5 ตามลำดับ) สำหรับการยอมรับถึงประโยชน์ กลุ่มที่แสดงความยากในการใช้คอมพิวเตอร์จะมีอัตราสูงกว่ากลุ่มที่แสดงความง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างเห็นได้ชัด (ร้อยละ 40.4 : 12.7) ส่วนระดับทดลองใช้กลุ่มที่แสดงความง่ายมีอัตราสูงกว่ากลุ่มที่แสดงความยาก (ร้อยละ 4.2 : 2.1) จะเห็นได้ว่า สัดส่วนร้อยละของความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรมีระดับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน หมายความว่าความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีความเห็นในเรื่องความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน โดยแยกวิเคราะห์เป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.3.1 การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.26) ดังนี้

ตาราง 5.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำไปปฏิบัติ	
ไม่เคยเข้ารับการอบรม	41	1	18	60
	(68.3)	(1.7)	(30.0)	(100.0)
เคยเข้ารับการอบรม	26	5	68	99
	(26.3)	(5.1)	(68.6)	(100.0)
รวม	67	6	86	159
	(42.1)	(3.8)	(54.1)	(100.0)

จากตาราง 5.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่ากลุ่มที่เคยเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.6) มีการยอมรับระดับนำไปปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์จะมีอัตราร้อยละสูงกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ทั้งในระดับการยอมรับระดับนำไปปฏิบัติ (ร้อยละ 68.6 : 30.0) และระดับทดลองใช้ (ร้อยละ 5.1 : 1.7) ส่วนการยอมรับถึงประโยชน์ กลุ่มที่เคยเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์มีอัตราต่ำกว่า (ร้อยละ 26.3:68.3) จะเห็นได้ว่า สัดส่วนร้อยละของการเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ของบุคลากร มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายที่แตกต่างกัน หมายความว่า การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่เข้ารับการอบรมหรือไม่ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่ต่าง

4.3.2 แรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ในการบริหารงาน แสดงผล (ตาราง 5.27) ดังนี้

ตาราง 5.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการใช้กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ปัจจัยแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำเอาไปปฏิบัติ	
ท่านเองสนใจ	-	-	40	40
			(100.0)	(100.0)
ลักษณะงานที่รับ	2	2	48	52
ฝึกชอบ	(3.8)	(3.8)	(92.4)	(100.0)
สภาพแวดล้อม	2	-	29	31
ภายนอก	(6.5)		(93.5)	(100.0)
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	1	-	41	42
เพื่อนร่วมงาน	2	-	18	20
	(10.0)		(90.0)	(100.0)
นโยบายของสำนัก	2	2	53	57
	(3.5)	(3.5)	(93.0)	(100.0)
การให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร	2	2	29	33
	(6.1)	(6.1)	(87.8)	(100.0)
รวม	11	6	258	275
	(3.9)	(2.1)	(94.0)	(100.0)

จากตาราง 5.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่า กลุ่มที่มีปัจจัยแรงจูงใจในการใช้

คอมพิวเตอร์ อันเนื่องมาจากด้านตัวบุคคลมีความสนใจ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อนร่วมงาน นโยบายของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และการให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีการยอมรับระดับนำเอาไปปฏิบัติ (ร้อยละ 100.0, 92.4, 93.5, 97.6, 90.0, 93.0 และ 87.8 ตามลำดับ) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีการยอมรับถึงประโยชน์ (ร้อยละ 0.0, 3.8, 6.5, 2.4, 10.0, 3.5 และ 6.1 ตามลำดับ) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรมีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์มีการกระจายที่ไม่แตกต่างกัน หมายความว่า แรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์ดังกล่าว ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ไม่แตกต่างกัน

4.3.3 ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ซึ่งแสดงผล (ตาราง 5.28) ดังนี้

ตาราง 5.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

ความเพียงพอของ เครื่องคอมพิวเตอร์	ระดับการยอมรับ			รวม
	ยอมรับถึงประโยชน์	ระดับทดลองใช้	ระดับนำเอาไปปฏิบัติ	
ไม่เพียงพอ	45 (43.3)	5 (4.8)	54 (51.9)	104 (100.0)
เพียงพอ	22 (40.0)	1 (1.8)	32 (58.2)	55 (100.0)
รวม	67 (42.1)	6 (3.8)	86 (54.1)	159 (100.0)

จากตาราง 5.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของประชากรเป้าหมาย พบว่า ทั้งกลุ่มที่เห็นว่าคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอและกลุ่มที่เห็นว่าคอมพิวเตอร์เพียงพอในการใช้งาน ส่วนใหญ่ครั้งหนึ่ง (ร้อยละ 51.9 และ 58.2 ตามลำดับ) มีการยอมรับระดับนำเอาไปปฏิบัติ รองลงมาเป็นกลุ่มที่อยู่ในระดับการยอมรับ

ถึงประโยชน์ (ร้อยละ 43.3 และ 40.0 ตามลำดับ) ส่วนระดับทดลองใช้ กลุ่มที่เห็นว่าคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอมีจำนวนมากกว่ากลุ่มที่เห็นว่าคอมพิวเตอร์มีเพียงพอ (ร้อยละ 4.8 และ 1.8 ตามลำดับ) จะเห็นได้ว่าสัดส่วนร้อยละของความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีการกระจายไม่แตกต่างกัน หมายความว่าความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน หรืออธิบายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ที่มีความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของคอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ไม่แตกต่างกัน

## 5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน จากผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานย่อย ซึ่งได้แก่

- เพศ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน
- อายุ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน
- ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน
- อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน
- ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน
- ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

ส่วนปัจจัยด้านตัวบุคคลที่ไม่มีสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่

- ภูมิลำเนาเดิมไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน
- ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

5.2 ปัจจัยด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน จากผลการศึกษาพบว่า ความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป และความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานย่อย ซึ่งได้แก่

- ความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร
- ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร
- การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร
- ความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

5.3 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน จากผลการศึกษาพบว่า การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานย่อย ซึ่งได้แก่

- การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร

ส่วนปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่

- การให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร
- ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

จากข้อสรุปตามสมมติฐานดังกล่าว จะนำไปสู่การสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ ในบทที่ 6 ต่อไป

## บทที่ 6

### สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุป และอภิปรายผลของการศึกษาวิจัยเรื่องการยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษาการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ ศึกษาระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 เพื่อสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และปรับปรุงหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป โดยศึกษาจากประชากรเป้าหมาย ซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 นครศรีธรรมราช และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สงขลา รวม 159 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม วิธีการสังเกต รวมทั้งสัมภาษณ์เจาะลึก ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามใช้ค่าร้อยละเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

##### 1.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงาน

###### 1.1.1 ปัจจัยด้านนวัตกรรม ซึ่งได้แก่

###### 1.1.1.1 ความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ประมาณสามในสี่(ร้อยละ 74.2)

เป็นกลุ่มที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

###### 1.1.1.2 ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ กลุ่มที่มีความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับ

คอมพิวเตอร์ 118 คน ส่วนใหญ่ 83 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 เป็นบุคลากรที่มีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ระดับสามารถใช้งานได้พอประมาณ

###### 1.1.1.3 การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนใหญ่นำคอมพิวเตอร์มาใช้งานลักษณะต่างๆ

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



1.1.1.4 ความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.2) มีความเห็นว่าการใช้คอมพิวเตอร์เป็นสิ่งที่ยาก

1.1.2 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจต่อการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งได้แก่

1.1.2.1 การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ ประมาณสองในสาม (ร้อยละ 62.3) ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

1.1.2.2 แรงจูงใจต่างๆ ในการใช้คอมพิวเตอร์ ภายในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ร้อยละ 12.0 เป็นกลุ่มที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้มีผลจากแรงจูงใจ อันเนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหาร

1.1.2.3 ความเพียงพอของคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการบริหารงาน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.4) เห็นว่าในแต่ละสำนักงานมีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

1.2 ระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงาน

จากประชากรเป้าหมาย จำนวน 159 คน ปรากฏว่า มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.1) มีการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ระดับนำเอาไปปฏิบัติ รองลงมา (ร้อยละ 42.1) เป็นกลุ่มที่ยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์ มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 3.8) ที่ยอมรับคอมพิวเตอร์ในระดับทดลองใช้

1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

1.3.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน จากผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหาร

1.3.2 ปัจจัยด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน จากผลการศึกษาพบว่า ความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ และความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

1.3.3 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจต่อการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน จากผลการศึกษา พบว่าการเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาความแตกต่างของระดับการยอมรับจากข้อสรุปผลการวิจัย พบว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกับข้อมูลที่ได้รับจากการสังเกตการณ์และสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีความสอดคล้องด้วยกัน คือบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 มีการยอมรับคอมพิวเตอร์ระดับนำเอาไปปฏิบัติร้อยละ 54.1 โดยผู้ที่ยอมรับการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานระดับนำเอาไปปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับต้นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 73.5) เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยๆ จะมีการยอมรับระดับนำเอาไปปฏิบัติสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุมากขึ้น และเป็นผู้ที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินบุคลากรที่ยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ระดับนำเอาไปปฏิบัตินี้ ส่วนใหญ่ได้นำคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้งานในลักษณะต่างๆ เช่น พิมพ์งาน บันทึกข้อมูลของระบบงานที่พัฒนาโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เล่นเกมส์ ประมวลผลข้อมูล เป็นต้น

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ยอมรับคอมพิวเตอร์ในระดับนำเอาไปปฏิบัติ คือ

- ความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
- ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์
- ความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์
- การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป
- การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์

สำหรับการยอมรับคอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ระดับการยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์นั้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง (ร้อยละ 81.3) แม้ว่าระบบงานบริหารงานตรวจสอบและระบบงานบริหารงานทั่วไปที่นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานนั้น เป็นนโยบายของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่นำมาใช้งานสำหรับผู้บริหาร โดยตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้รวดเร็ว สามารถตัดสินใจและสั่งการได้ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ แต่ปรากฏว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีระดับการยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่มิได้นำมาใช้งานหรือนำเอาไปปฏิบัติ จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ที่มีการยอมรับคอมพิวเตอร์ในระดับการยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์แต่มิได้นำไปปฏิบัติ นั้น สามารถสรุปสาเหตุดังกล่าว ได้ดังนี้

- โปรแกรมที่พัฒนาโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นระบบงานการบริหาร สำหรับผู้บริหารทั้ง 2 ระบบงานนั้น ข้อมูลที่ได้จากระบบงานบริหารงานดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็น ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ชัดเจนและไม่เป็นไปตามความต้องการทั้งของผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร รวมทั้ง การที่จะได้ข้อมูลตามที่ต้องการนั้นมีความซับซ้อนหรือยุ่งยากต่อการใช้งาน และบางระบบงาน ใช้เวลานานในการเรียกหาข้อมูลที่ต้องการ

- ผู้บริหารบางคนไม่มีความพร้อมในการใช้คอมพิวเตอร์ หรือไม่สามารปรับตัวเข้ากับคอมพิวเตอร์ได้ รวมทั้งไม่ต้องการเสียเวลาให้กับการเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เนื่องจาก เวลาส่วนใหญ่ต้องนำไปกับการปฏิบัติหน้าที่หลัก

- ผู้บริหารบางคนไม่ทราบว่า ระบบคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ในการบริหารงานของ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินนั้น เป็นระบบงานสำหรับผู้บริหาร รวมทั้งไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระบบงานบริหารงานที่นำมาใช้ในการบริหารงานดังกล่าว

- ผู้บริหารบางคนไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ และการใช้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ในระดับความรู้เบื้องต้น

นอกจากนี้ ยังมีบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ซึ่งเป็น กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีและกลุ่มที่มี อายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป รวมทั้งกลุ่มที่ไม่มีความรู้เรื่องหลักการและการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่กลุ่มดังกล่าวจะเป็นบุคลากรที่มีการยอมรับคอมพิวเตอร์ในระดับการยอมรับถึง ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ บุคลากรที่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ แต่มิได้นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและการใช้คอมพิวเตอร์ที่ได้รับจาก การอบรมดังกล่าวมาใช้งานหรือนำไปปฏิบัติ บุคลากรดังกล่าวมีการยอมรับคอมพิวเตอร์ในระดับ ยอมรับถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์เท่านั้น โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลถึงสาเหตุที่มิได้นำ คอมพิวเตอร์มาใช้งานหรือนำไปปฏิบัติ ดังนี้

- ต้องปฏิบัติงานการตรวจสอบในพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ต่างจังหวัด) ไม่สามารถใช้ คอมพิวเตอร์ในลักษณะต่างๆ

- ไม่มีหน้าที่ในการใช้คอมพิวเตอร์

- ไม่สะดวกในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เนื่องจากมีเครื่องคอมพิวเตอร์ประจำเฉพาะ ห้องคอมพิวเตอร์เท่านั้น

- หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระบบงาน ไม่ตรงกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง

- ปฏิบัติงานด้านบริหาร โดยมีผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้จัดทำ

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ขอบิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในบทที่ 2 ดังนี้

1. สมมติฐานที่ว่าปัจจัยด้านตัวบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ภูมิหลังการศึกษา (มัธยมตอนปลาย) ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และลักษณะงานที่รับผิดชอบ จะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานหรือไม่ ปรากฏว่า

1.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ คือ

1.1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน โดยพบว่า เพศหญิง (ร้อยละ 66.3) มีการยอมรับคอมพิวเตอร์ระดับนำเอาไปปฏิบัติมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 37.3) ทั้งนี้ อาจเนื่องจากในสังคมต่างๆ ไปของไทย มีการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรม ให้เพศหญิงมีการรับรู้ เรียนรู้ สอดคล้องตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมนั้นๆ ได้ง่ายและรวดเร็ว นอกจากนี้โดยธรรมชาติเพศหญิงเป็นเพศที่มีความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะยอมรับการปฏิบัติตามกติกาและสิ่งใหม่ๆ มากกว่าเพศชาย ดังนั้น การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จึงทำให้เพศหญิงมีการยอมรับคอมพิวเตอร์ระดับนำเอาไปปฏิบัติสูงกว่าเพศชาย

1.1.2 อายุ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรที่มีอายุน้อย เป็นบุคลากรที่เจริญวัยในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทและความสัมพันธ์ในการดำรงชีวิตโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ บุคลากรดังกล่าวจึงย่อมมีความกระตือรือร้นในการรับรู้ เรียนรู้และให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์มากกว่าบุคลากรที่สูงอายุและมีอายุการทำงานที่นานกว่า และคอมพิวเตอร์เป็นเทคโนโลยีที่ต้องใช้ความสามารถ ความสนใจในการเรียนรู้และการใช้งาน คนที่มีอายุน้อยจะมีความไวในการรับรู้ เรียนรู้เทคโนโลยี ยิ่งมีอายุมากขึ้นการปรับตัวที่จะรับรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ย่อมเป็นไปได้ยาก รวมทั้งอาจเนื่องจากบุคลากรที่สูงอายุ มีอายุการทำงานนานและมีเงินเดือนสูง ย่อมต้องการความมั่นคงในสภาพเดิมที่เคยชิน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การมากระทบต่อหน้าที่ที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม ย่อมทำให้บุคลากรเหล่านั้นต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในทำนองเดียวกันการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน บุคลากรที่สูงอายุ มีอายุในการทำงานนานและระดับเงินเดือนสูง ย่อมมีการยอมรับคอมพิวเตอร์ต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า มีอายุการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุรินทร์ บุรัตน์ (2528 : บทคัดย่อ) และผลการวิจัยของ อรพรรณ ลิ้มเจริญ (2537 : บทคัดย่อ)

1.1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงเป็นบุคลากรที่มีการรับรู้ และเรียนรู้ได้ดีและเร็วกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาดำกว่า ดังนั้นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงมีการยอมรับคอมพิวเตอร์ได้สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำลี ทองธิว (2526 : 26-27)

1.1.4 ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งสูง ๆ เป็นผู้ที่มิอาจการทำงานนาน ความต้องการความมั่นคงและความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสภาพเดิมที่เคยชิน ดังนั้น หากเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เดิม บุคลากรดังกล่าวย่อมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีการยอมรับคอมพิวเตอร์ต่ำกว่าระดับผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยด้านตัวบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ คือ

1.2.1 ภูมิหลังการศึกษา (มัธยมปลาย) ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลโดยทั่วไป มักตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีภูมิหลังการศึกษาแผนกวิทยาศาสตร์ ส่วนใหญ่จะต้องมีการยอมรับคอมพิวเตอร์สูงกว่าบุคลากรที่มีภูมิหลังการศึกษาจากแผนกศิลป์ หรือพาณิชยการและอื่นๆ แต่จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่าภูมิหลังการศึกษาไม่มีความแตกต่างในการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานแต่อย่างใด ดังนั้น ภูมิหลังการศึกษาจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

1.2.2 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ จากผลการศึกษาวิจัยของ อรพรรณณี ลิ้มเจริญ (2537 : 69) พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความแตกต่างในการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน ดังนั้น ลักษณะงานที่รับผิดชอบจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์

2. สมมติฐานที่ว่าปัจจัยด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานหรือไม่ ปรากฏว่า

- ความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ เนื่องจากโดยธรรมชาติบุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่างๆ ย่อมต้องรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากสิ่งนั้นๆ ดังนั้นบุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องหลักการและการใช้คอมพิวเตอร์ ย่อมเป็นบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์ของคอมพิวเตอร์ จึงเกิดการยอมรับ

การใช้คอมพิวเตอร์สูงกว่าบุคลากรที่ไม่มีความรู้เรื่องหลักการและการใช้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Roger (1983 : 251, อ้างถึงใน อรพรรณ ลิ้มเจริญ , 2537 : 28)

- การมีนวัตกรรมสำเร็จรูป และความยาก/ง่ายในการใช้นวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ทั้งนี้ เนื่องจากคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นนวัตกรรมสำเร็จรูปที่มีความสะดวก และง่ายต่อการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้ จึงทำให้บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินดังกล่าว ส่วนใหญ่มีการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ระดับนำไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Matthew Mile (1964, อ้างถึงใน สำลี ทองธิว , 2536 : 28-29)

3. สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานหรือไม่ ปรากฏว่า

3.1 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ คือ การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ย่อมได้รับการเรียนรู้ถึงความสามารถในการใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว ง่ายต่อการเรียนรู้ และเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ในการทำงาน หากนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรมดังกล่าว มาประยุกต์ใช้กับวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนขององค์กรและบุคลากรเองด้วย ดังนั้น บุคลากรที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จึงมีการยอมรับคอมพิวเตอร์ในระดับนำไปปฏิบัติสูงกว่าบุคลากรที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากาญจนา เกียรติประวัติ (2517 : 3)

3.2 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ คือ

3.2.1 การให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงเป็นยุคของการแข่งขันที่ไร้พรมแดน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงไป กลายเป็นสังคมที่มีข่าวสารข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น บุคลากรในยุคที่มีกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องพัฒนาตัวเองให้มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ ไม่จำเป็นต้องให้ผู้บริหารให้ความสำคัญจึงจะใช้คอมพิวเตอร์ บุคลากรต้องพัฒนาตัวเองให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสของโลกอยู่เสมอ ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์ในลักษณะต่างๆ

จึงไม่แตกต่างกัน การให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ของผู้บริหารจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมัญติ คำปาละ (2537 : 108)

3.2.2 ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ จากผลการศึกษาของ อรพรรณณี ลิ้มเจริญ (2537 : 75) พบว่า ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์จากองค์การมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ แต่ในการศึกษาในครั้งนี้ พบว่ากลุ่มที่เห็นว่าคอมพิวเตอร์เพียงพอกับกลุ่มที่เห็นว่าคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงาน

จากการสรุปและอภิปรายผลของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะในหัวข้อต่อไป

### 8. ข้อเสนอแนะ

การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 ซึ่งเป็นองค์การและหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐ ดังนั้น การที่จะพัฒนาให้การปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเพิ่มประสิทธิภาพรวดเร็วยิ่งขึ้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานดังกล่าว ปัจจัยหนึ่งทางเทคโนโลยีที่สำคัญ คือ คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงศึกษาถึงการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงาน คือ ปัจจัยด้านนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วยความรู้เรื่องหลักการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ ความยาก/ง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์และปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีการเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 และ 12 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวความคิดทฤษฎีในบทที่ 2 และผลการวิเคราะห์ในบทที่ 5 ซึ่งจะนำเสนอโดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเกิดการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้ คือ

3.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ในด้านความรู้เรื่องหลักการและความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ อันได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น (เช่น Dos, Windows ฯลฯ) ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมพิมพ์งาน (เช่น Wordprocessing, Microsoftword ฯลฯ) ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมระบบงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและโปรแกรมอื่นๆแก่บุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะมีผลทำให้บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเกิดการยอมรับและใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะวิธีการ ดังนี้

3.1.1 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินควรจัดให้บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

3.1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมพิมพ์งาน และความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมระบบงานของสำนักงาน (ซึ่งเป็นโปรแกรมที่มีอยู่ในเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ประจำแต่ละสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคแล้ว) ควรจัดการฝึกอบรม ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคแต่ละแห่ง โดยใช้วิทยากรของแต่ละสำนักงานหรือเป็นวิทยากรจากฝ่ายคอมพิวเตอร์ กองวิชาการ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกองต่างๆที่อยู่ในส่วนกลางควรจัดการฝึกอบรมในส่วนกลาง ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

3.1.1.2 จัดส่งบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคต่างๆ ไปอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรนอกเหนือจากข้อ 3.1.1.1 ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันร่วมกับบุคลากรในส่วนกลาง ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

3.1.1.3 จัดส่งบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ฝึกอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาที่ให้บริการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาถ่ายทอดแก่บุคลากรอื่นๆ ในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่อไป

3.1.2 ควรสนับสนุน ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจที่ดีให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ให้มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานและการใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์เพื่อองค์การอย่างแท้จริง โดยการจัดอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 7-9 ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลดังกล่าวเกิดการยอมรับและนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบงานการบริหารงานการตรวจสอบและระบบงานด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งระบบงานดังกล่าวเป็นระบบสำหรับผู้บริหารในการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์



จากข้อเสนอแนะดังกล่าว จะทำให้บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรดังกล่าวเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้คอมพิวเตอร์ จึงเกิดการยอมรับและใช้คอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น

### 3.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจต่อการใช้คอมพิวเตอร์

3.2.1 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ควรจัดเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบประจำห้องคอมพิวเตอร์ ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค/กอง สำนักงานฯ/กองละ 1 คน เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดจากการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรผู้ใช้ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยอมรับและใช้คอมพิวเตอร์เพิ่มมากขึ้น

3.2.2 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทางด้านคอมพิวเตอร์ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) ประจำกอง/สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ด้านคอมพิวเตอร์ได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันและอนาคตด้วย

3.2.3 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ควรพัฒนาโปรแกรมระบบงานด้านการบริหารงาน การตรวจสอบและระบบงานการบริหารงานทั่วไปที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้ ให้เกิดความสะดวกสบาย ประหยัดเวลา ย่งต่อการเรียนรู้และการใช้ รวมทั้งมีประโยชน์ครอบคลุมการดำเนินงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินให้มากที่สุด เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรยอมรับและใช้คอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น

3.2.4 ควรศึกษาพัฒนาด้านโปรแกรมการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ให้ขยายวงกว้างออกไปถึงงานด้านการตรวจสอบบัญชี ซึ่งเป็นงานหลักของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รวมทั้งงานอื่นๆ ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เช่น งานจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบต่างๆ งานสารบรรณ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบของบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินให้มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ รวมทั้งให้มีการเชื่อมโยงกับระบบคอมพิวเตอร์ของกรมบัญชีกลาง หน่วยรับตรวจ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาโปรแกรมการตรวจสอบและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งโปรแกรมการตรวจสอบดังกล่าวจะเป็นข้อมูลในการประสานงาน การติดต่อ และการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลให้บุคลากรยอมรับและใช้คอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น

3.2.5 ควรจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แบบกระเป๋าหิ้ว (notebook computer) ให้แก่สายตรวจที่ออกปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหามูลสารที่ได้รับการอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์แล้ว แต่มิได้นำความรู้ดังกล่าวมาใช้เนื่องจากต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ต่างจังหวัด) รวมทั้งอุปกรณ์และโปรแกรมต่างๆ ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ประจำกอง/สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคด้วย

3.2.6 ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่จะนำมาใช้กับคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการใช้คอมพิวเตอร์รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

## บรรณานุกรม

- กาญจนา เกียรติประวัติ. 2517. นวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2538. "ปฏิรูปคนทั้งระบบปัจจัยหลักปฏิรูปการเมือง" ใน เปิดโลกความคิดปฏิรูปการเมือง, หน้า 68. กรุงเทพฯ : เซสมิเดียจำกัด.
- ขวัญชัย คณะรัตน์. 2522. "บทบาทของคอมพิวเตอร์ในวงราชการและรัฐวิสาหกิจ" คอมพิวเตอร์สาร. 24 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2522) : 43-44.
- จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2529. "รายงานการวิจัยการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ของเกษตรกรชาวนาเมืองจังหวัดเชียงใหม่." สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2521. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากับการสอนระดับอนุบาล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ดิเรก ฤกษ์หรรษา. 2528. การนำการเปลี่ยนแปลงเน้นกระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรม. กรุงเทพฯ : พิชฌเศศ.
- ดิน ประชัญพุทธิ. 2534. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุรินทร์ บุรัตน์. 2528. "ระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของนิเทศก์อำเภอ และครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในเขตการศึกษา 10", วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สำเนา)

บุญธรรม คำพอ. 2520. "ความแตกต่างระหว่างผู้ยอมรับและไม่ยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่  
ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการมูลนิธิบูรณะชนบท", วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)

"ประวัติสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน", 2537. ตรวจเงินแผ่นดิน. 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2537),  
8-10.

ประสพโชค พิณศักดิ์, ร.ต.อ. 2530. "การยอมรับในการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าพนักงาน  
ตำรวจท้องที่ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล", วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล. (สำเนา)

ปัญญา เปรมปรีดิ์. 2522. "ขนาดของคอมพิวเตอร์." คอมพิวเตอร์สาร. 4 ฉบับที่ 5  
(มีนาคม 2520) : 31.

พยอม วงศ์สารศรี. 2534. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พรวานนการพิมพ์.

พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, สำนักงาน. ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และ  
คอมพิวเตอร์แห่งชาติ. 2538. การกำหนดแนวทางการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์  
ในหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่จำกัด.

พิทยา บวรวัฒนา. 2535. รัฐประศาสนศาสตร์:ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1970-ค.ศ.1980).  
ม.ป.ท.

พิสมัย กระแสอินทร์. 2518. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการปลูกพืชหมุนเวียนของเกษตรกร",  
วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)

- พรทิพา เชื้อวัฒนากุล. 2534. "การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ กรณีศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย", สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สำเนา)
- ระคม เศรษฐกร. 2512 "การรับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในท้องถิ่นชนบท." วารสารพัฒนาชุมชน. 8(เมษายน 2512) : ตอนที่ 4
- วิทยา เจียรพันธ์. 2533. "การยอมรับวัสดุอุปกรณ์การเกษตรของเกษตรกรลูกค้านาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์", วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์ มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สำเนา)
- วิสาสินี วงศ์ประเสริฐ. 2527. "การยอมรับการใช้หมวกนิรภัยของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ในกรุงเทพมหานคร", วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (สำเนา)
- วีรนาท มานะกิจ และพรรณี ประเสริฐวงษ์. 2529. การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ศิริพร พงศ์ศรี โรจน์. 2537. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัทเอคิสันเพรสโปรดักส์จำกัด.
- ศรีสอง เสาวรส. 2530. "การศึกษาการจัดองค์การของศูนย์คอมพิวเตอร์สำหรับส่วนราชการไทย", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สำเนา)
- ศึกษาริการ, กระทรวง. กรมวิชาการ. 2521. ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา พ.ศ. 2521. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- สมิหรา จิตตลดากร. 2533. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุจิรา มณีนนท์. 2525. "การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานของสำนักงานที่คินศึกษา  
เฉพาะกรณี : สำนักงานที่คินกรุงเทพมหานคร สาขาพระโขนง", สารนิพนธ์  
รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
(สำเนา).

สุนันทา เลहनันท์. 2531. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา.

สุภาภรณ์ ทองเจิม. 2527. "ระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของนิเทศก์อำเภอและครู  
วิชาการกลุ่มโรงเรียนในเขตการศึกษา 8", วิทยานิพนธ์ภาควิชาประถมศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สำเนา)

สมัญติ คำปาละ, ร.ต.ต. 2537. "การยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวนของ  
พนักงานสอบสวนศึกษากรณีพนักงานสอบสวนระดับสารวัตร สังกัดกองบัญชา  
การตำรวจนครบาล", วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์. (สำเนา)

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. 2536. ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน  
4 เมษายน 2536

สำลี ทองธิว, กลวิธีการเผยแพร่ นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารและครูก้าวหน้า.  
กรุงเทพฯ : ปลายตะเพียน.

อรุณ รักธรรม. ม.ป.ป. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อาคม ใจแก้ว. 2533. "การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่  
ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ", วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต  
(การบริหารพัฒนา) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.  
(สำเนา)

- อุทุมพร ติรธรรม. 2537. "การยอมรับบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขของประชาชนใน กรุงเทพมหานคร", วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สำเนา).
- อรพรรณณี ลิ้มเจริญ. 2537. "การยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์:กรณีศึกษาบุคลากรในเครือ บริษัทศรีวรา ", วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สำเนา).
- เอี่ยมพร อ่อนคำ. 2537. "แนวทางการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ในหน่วยงานของรัฐ", *Information Research*. 2 (มีนาคม 2537), 11.
- Barnard, Chester I. 1970. *The Function of Executive*. Cambridge, massach : Harvard University Press.
- Beckhard, Richard. 1969. *Organization Development: Strategies and Models*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company.
- Bennis, Warren. 1969. *Organization Development : Its Nature, Origins and Prospects*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company.
- Cover, Prospero R. 1960. *The Masagana/Margate System of Planting Rice : A Study of Innovation*. Study Series No.5 CDRC.u.p.Qucezon City, Philippines.
- Coward, E. And Klonglan, B.E. 1970. "The Concept of Symbolic Adoption : A Suggested Interpretation", *Rural Sociology*. 77-83.
- Dube, S.C. 1956. "Culture Factor in Community Development", *The Journal of Asain Studies*. 16 (1956), 33.

Foster, George M. 1973. **Traditional Societies And Technological Change.** New York :  
Harper And Row Publishers, Inc.

Hicks, Herbert G. 1972. **The Management of Organization : A Systems and Humane  
Resources Approach.** New York : McGraw - Hill Book co.,Inc.

Katz, Daniel, and Kahn, Robert L. 1978. **The Social Psychology of Organization.**  
2d ed. New York : Hohn Wiley & Sons.

Mile, Matthew B. 1964. **Innovation in Education : Some Generalization** University.

Pfeffner, Hohn M., and Sherwood, Frank P. 1960. **Administrative Organization.** New  
Jersey: Prentice Hall, Inc.

Rogers, Everett M. 1968. **Diffusion of Innovations.** 3d ed. A Division of MacMidlan  
Pubilshing Co.,Inc.

Woravit Withyapiman. 1971. "Factors Associated with the Agricultural Practice but Rubber  
Formers Village of Paya Luas District of Kmala kram, Pahang, Malasia",  
Master's Thesis, Louisians State University. (Unpublished)



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษาการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ใน  
การบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอเรียนชี้แจงก่อนการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อหวังว่าจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และเสนอแนะต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รวมทั้งเป็นข้อมูลทางวิชาการไว้สำหรับศึกษาค้นคว้าต่อไป
2. ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยตัวท่านเองและแบบสอบถามที่ท่านตอบจะจัดเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ
3. เนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
  - ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านตัวบุคคล
  - ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านนวัตกรรม
  - ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจต่อการใช้คอมพิวเตอร์
  - ส่วนที่ 4 ระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

รหัสแบบสอบถาม [ ] [ ] [ ]<sup>1-3</sup>

คำแนะนำ ให้ท่านอ่านข้อความแล้วกาเครื่องหมาย' หรือ x ลงในช่อง [ ] และเติมข้อความ  
ในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านตัวบุคคล

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. สถานภาพการสมรส  
 1. โสด  2. แต่งงาน  3. อื่นๆ
4. ระดับการศึกษา  
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. ภูมิหลังการศึกษา (มัธยมปลาย) ของท่าน  
 1. แผนกวิทยาศาสตร์  2. แผนกศิลป์  
 3. แผนกพาณิชยการและอื่นๆ
6. อายุการทำงาน  
 1. ไม่เกิน 5 ปี  2. 6 - 10 ปี  
 3. 11 - 15 ปี  4. 16 ปีขึ้นไป
7. ระดับเงินเดือนต่อเดือน/บาท  
 1. ไม่เกิน 5,000 บาท  
 2. 5,001 - 10,000 บาท  
 3. 10,001 - 15,000 บาท  
 4. สูงกว่า 15,000 บาทขึ้นไป

## 8. ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน

- 1. ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคระดับ 9)
- 2. ผู้บริหารระดับกลาง (นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 7-8 , พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 7-8)
- 3. ผู้บริหารระดับต้น (นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 6 , พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 6)
- 4. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 3-5 , พนักงานเงินแผ่นดิน 2-5 , เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 3-5 , เจ้าหน้าที่งานการเงิน 2-4 , เจ้าหน้าที่พัสดุ 3-4 , เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3)

## 9. ปัจจุบันท่านรับผิดชอบงานลักษณะใด

- 1. ฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Audit)
- 2. ฝ่ายตรวจสอบดำเนินงาน (Performance Audit)
- 3. งานธุรการ
- 4. อื่นๆ

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านนวัตกรรม (ความรู้ความเข้าใจและความยากง่ายในการใช้คอมพิวเตอร์)

## 10. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือไม่

- 1. มี
- 2. ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 18)

## 11. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โดย

- 1. เรียนในขณะที่กำลังศึกษาอยู่
- 2. เรียนจากโรงเรียนสอนคอมพิวเตอร์
- 3. ศึกษาด้วยตนเอง
- 4. ได้รับการอบรมจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

12. ถ้ามี ท่านมีความรู้ในระดับใด
1. น้อย/ไม่สามารถใช้งานได้
2. มีความรู้และสามารถใช้งานได้
13. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์ส่วนใดมากที่สุด
1. ตัวเครื่อง และส่วนประกอบของเครื่อง (Hard Ware)
2. โปรแกรมหรือคำสั่ง (Soft Ware)
3. ตัวเครื่อง และส่วนประกอบของเครื่อง (Hard Ware) และโปรแกรมหรือคำสั่ง (Soft Ware)
14. ท่านสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้หรือไม่
1. ได้       2. ไม่ได้
15. ในส่วนของโปรแกรมหรือคำสั่ง (Soft ware) ท่านมีความรู้ในโปรแกรมใดบ้าง (เลือกคำตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
1. Dos                       2. Cu Writer
3. Lotus 1-2-3       4. dBase
5. โปรแกรมระบบงานของสำนักงานฯ
6. อื่น ๆ (ระบุ.....)
16. ท่านสามารถใช้โปรแกรม (จากการตอบข้อ 15) ได้หรือไม่ อย่างไร (เลือกคำตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
1. ไม่ได้
2. เปิดโปรแกรมได้
3. สร้างแฟ้มข้อมูลและเก็บบันทึกข้อมูลได้
4. พิมพ์ผลงานออกจากเครื่องพิมพ์ได้
17. ในการใช้คอมพิวเตอร์นั้น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งยากหรือง่าย
1. ง่าย                       2. ยาก

ส่วนที่ 8 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจต่อการใช้คอมพิวเตอร์

18. เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือไม่

- [ ] 1. ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อที่ 22)  
 [ ] 2. เคย

19. ถ้าเคยอบรมเป็นการจัดโดย

- [ ] 1. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน  
 [ ] 2. หน่วยงาน/สถาบันอื่น  
 [ ] 3. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และหน่วยงาน/สถาบันอื่น  
 [ ] 4. อื่นๆ (ระบุ.....)

20. ในการอบรมนั้น ท่านได้ฝึ กปฏิบัติกับเครื่องคอมพิวเตอร์หรือไม่

- [ ] 1. ไม่ได้ฝึ กปฏิบัติ [ ] 2. ได้ฝึ กปฏิบัติ

21. หลังจากอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์แล้วท่านได้นำมาใช้งานหรือไม่

- [ ] 1. ไม่เคยใช้ (ระบุเหตุผล.....)  
 [ ] 2. เคยใช้

22. ท่านใช้คอมพิวเตอร์ในลักษณะใด ในการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- [ ] 1. ไม่ใช่ (ข้ามไปตอบข้อ 28)  
 [ ] 2. พิมพ์งานต่างๆ  
 [ ] 3. ประมวลผลข้อมูล  
 [ ] 4. เขียนโปรแกรม  
 [ ] 5. บันทึกข้อมูลของระบบงานที่พัฒนาโดยสำนักงานฯ  
 [ ] 6. เล่นเกมส์

23. ในการใช้คอมพิวเตอร์ ท่านประสบปัญหาการใช้บ้างหรือไม่

- [ ] 1. มี [ ] 2. ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 26)

24. ถ้ามีปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์มักเกิดจาก
- 1. ตัวผู้ใช้อเอง
  - 2. เครื่องคอมพิวเตอร์
  - 3. โปรแกรมระบบงาน
  - 4. อื่นๆ (ระบุ.....)
25. หากเกิดปัญหาท่านจะแก้ไขปัญหาที่เกิดจากคอมพิวเตอร์โดยวิธีใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- 1. แก้ไขโดยตนเอง
  - 2. ปรึกษาเพื่อนร่วมงานคนอื่น
  - 3. ปรึกษาเจ้าหน้าที่เทคนิคพิเศษของสำนักงานฯ
  - 4. ให้เจ้าหน้าที่บริษัทเข้ามาดำเนินการ
  - 5. อื่นๆ (ระบุ.....)
26. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงานของท่านนั้น มีผลจากแรงจูงใจบางประการหรือไม่
- 1. ใช่
  - 2. ไม่ใช่ (ข้ามไปตอบข้อ 28)
27. ถ้าใช่ การใช้คอมพิวเตอร์ของท่านนั้น มีผลจากปัจจัยด้านใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- 1. ท่านเองมีความรู้ความสนใจคอมพิวเตอร์มาก่อน
  - 2. ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ
  - 3. สภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งต้องการความรวดเร็วในการรับรู้ข่าวสาร
  - 4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการบริหารงาน
  - 5. เพื่อนร่วมงาน
  - 6. นโยบายของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
  - 7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการใช้คอมพิวเตอร์
  - 8. อื่นๆ (ระบุ.....)
28. ในสำนักงานฯ มีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้งานพอเพียงหรือไม่
- 1. ไม่เพียงพอ
  - 2. เพียงพอ (ข้ามไปตอบข้อ 30)



29. ถ้าไม่เพียงพอ ท่านอยากให้ดำเนินการแก้ไขอย่างไร

- 1. เพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์ในห้องคอมพิวเตอร์
- 2. เพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ประจำแต่ละฝ่าย
- 3. อื่นๆ (ระบุ.....)

30. ในสำนักงานของท่านมีบุคลากรที่สามารถแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ได้หรือไม่

- 1. ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 32)
- 2. มี
- 3. ไม่ทราบ (ข้ามไปตอบข้อ 32)

31. ถ้ามี ปีนบุคลากรในลักษณะใด

- 1. ข้าราชการประจำ     2. ลูกจ้าง
- 3. อื่นๆ (ระบุ.....)

ส่วนที่ 4 ระดับการยอมรับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

32. ระดับการยอมรับและการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานของท่านมากน้อยเพียงใด

- 1. ระดับมีประโยชน์
- 2. นำไปทดลองใช้ และเลิกใช้แล้ว
- 3. นำมาใช้กับงานที่สามารถใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ได้ทุกชนิด รวมทั้งการนำมาใช้เป็นครั้งเป็นคราว

33. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหาร  
ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวกัทธนา ลีมหิต

ภาคผนวก ข.

พระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2522

-----

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2522

เป็นปีที่ 34 ในรัชการปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2522"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินพุทธศักราช 2476

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"หน่วยรับตรวจ" หมายความว่า

- (1) กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม
- (2) หน่วยงานของราชการส่วนภูมิภาค
- (3) หน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่น
- (4) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (5) หน่วยงานอื่นใดที่มีกฎหมายกำหนดหรือที่นายกรัฐมนตรี สั่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบ

"ผู้รับตรวจ" หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ในการปฏิบัติราชการหรือการบริหารของหน่วยรับตรวจ

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ข้าราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้มีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และให้มีรองผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้บังคับบัญชาและช่วยผู้อำนวยการสั่งและปฏิบัติราชการ

มาตรา 6 การแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา

มาตรา 7 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณและงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

(2) ตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปี และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

(3) ตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่และอาจตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและการใช้ทรัพย์สินอื่น และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป็นไปโดยประหยัดได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่

ในกรณีที่หน่วยรับตรวจเป็นรัฐวิสาหกิจ ให้แสดงความเห็นตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปด้วย

(4) ตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่

มาตรา 8 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 7 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบเงินและทรัพย์สินอื่น บัญชี ทะเบียน เอกสาร หรือหลักฐานอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ

(2) เรียกผู้รับตรวจหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยรับตรวจมา เพื่อสอบสวนหรือสั่งให้ผู้รับตรวจหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยรับตรวจส่งมอบบัญชี ทะเบียน เอกสาร หรือหลักฐานอื่น บรรดาที่หน่วยรับตรวจจัดทำขึ้นหรือมีไว้ในครอบครอง

(3) อาัยัดเงินและทรัพย์สินอื่น บัญชี ทะเบียน เอกสาร หรือหลักฐานอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ

(4) เรียกบุคคลใดๆ มาให้การเป็นพยานในการตรวจสอบตาม (1) หรือให้ส่งมอบบัญชีทะเบียนเอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวกับหรือสันนิษฐานว่าเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจเพื่อประกอบการพิจารณา

มาตรา 9 เพื่อปฏิบัติการตามมาตรา 8 ให้ผู้อำนวยการและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ใดๆ ในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตกหรือในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบ ค้น บีด หรืออาัยัดบัญชี ทะเบียน เอกสาร หรือหลักฐานอื่น หรืออาัยัดทรัพย์สินที่เกี่ยวกับหรือสันนิษฐานว่าเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจเท่าที่จำเป็น

มาตรา 10 การเรียกบุคคลมาให้การเป็นพยานหรือให้ส่งมอบบัญชี ทะเบียนเอกสารหรือหลักฐานอื่นตามมาตรา 8(4) ให้ทำเป็นหนังสือ และนำไปส่งในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตกหรือในเวลาทำการของผู้รับ หรือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ณ ดินที่อยู่หรือสถานที่ทำการของผู้รับ

มาตรา 11 ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 12 พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 13 ในกรณีที่ผลการตรวจสอบปรากฏว่ามีข้อบกพร่องหรือมีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแจ้งให้หน่วยรับตรวจชี้แจงหรือแก้ไขข้อบกพร่องหรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดให้

เมื่อพ้นเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งแล้ว ถ้าหน่วยรับตรวจมิได้ชี้แจงหรือแก้ไขข้อบกพร่องหรือปฏิบัติการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีโดยไม่มีเหตุผลสมควร ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแจ้งให้กระทรวงเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ควบคุมกำกับหรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจแล้วแต่กรณี ดำเนินการตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนที่ทางราชการหรือหน่วยรับตรวจกำหนดไว้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ตามควรแก่กรณี

มาตรา 14 ในกรณีที่ผลการตรวจสอบปรากฏว่ามีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริต ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแจ้งต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีและให้สำนักงานตรวจเงิน

แผ่นดินแจ้งผลการตรวจสอบดังกล่าวให้ผู้รับตรวจหรือกระทรวงเจ้าสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมกำกับหรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจดำเนินการตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผน ที่ทางราชการหรือหน่วยรับตรวจกำหนดไว้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้วย

เมื่อพนักงานสอบสวน หรือผู้รับตรวจหรือกระทรวงเจ้าสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมกำกับหรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจตามวรรคหนึ่งดำเนินการไปประการใดแล้ว ให้แจ้งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทราบโดยมิชักช้า

ในกรณีที่ผู้รับตรวจหรือกระทรวงเจ้าสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมกำกับหรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาอันสมควร ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินรายงานต่อนายกรัฐมนตรี

มาตรา 15 ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทำรายงานผลการตรวจสอบการรับจ่ายเงิน ประจำปีงบประมาณ และงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดินประจำปี งบประมาณตามมาตรา 7(1) และผลการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน พร้อมด้วยความเห็น เสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอรัฐสภา

มาตรา 16 การตรวจสอบการรับจ่ายและทรัพย์สินอื่น บัญชี ทะเบียน เอกสาร หรือหลักฐานอื่น ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้แต่งตั้ง ผู้ตรวจสอบ

ในการตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา 7 (3) มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 10 มาตรา 13 และมาตรา 14 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 17 ผู้ใดเปิดเผยข้อความที่ได้มาเนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรา 7 (4) มาตรา 8(4) หรือมาตรา 9 เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่หรือเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวนหรือการ พิจารณาคดี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 18 ผู้ใดมีหน้าที่ครอบครองหรือรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น บัญชี ทะเบียน เอกสารหรือหลักฐานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้ตรวจสอบที่รัฐมนตรี กระทรวงการคลัง แต่งตั้งตามมาตรา 16เรียกให้ส่งตามมาตรา 8 (2) หรืออายัดตามมาตรา 8 (3) หรือมาตรา 9 ทำให้เสียหาย ทำลาย ซ่อนเร้นเอาไปเสีย หรือทำให้สูญหาย หรือทำให้ไร้ประโยชน์ ซึ่งเงินและทรัพย์สินอื่น บัญชี ทะเบียน เอกสาร หรือหลักฐานนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกิน ห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 19 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หรือขัดขวางการปฏิบัติของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตามมาตรา 8 หรือผู้อำนวยการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา 9 หรือผู้ตรวจสอบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังแต่งตั้งตามมาตรา 16 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินสามพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 20 ในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้อำนวยการ พนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้ตรวจสอบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังแต่งตั้งตามมาตรา 16 เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 21 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และบรรดาอำนาจหน้าที่ของประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ไปเป็นของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือของผู้อำนวยการ ตามพระราชบัญญัตินี้แล้วแต่กรณี

มาตรา 22 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สินนี้ ข้าราชการ ลูกจ้างและเงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เป็นของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 23 ให้ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในวันพระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นผู้อำนวยการ ตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 24 บรรดาบทกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ถือว่าบทกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีนั้น อ้างถึงสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และที่อ้างถึงประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินให้ถือว่าอ้างถึงผู้อำนวยการ ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 25 ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โทตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

---

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเสียใหม่ เพื่อให้การตรวจสอบการรับจ่าย เก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่นของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเป็นไปโดยถูกต้องและเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 96 ตอนที่ 27 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2522)



ภาคผนวก ก.

## รายชื่อข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ทดสอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สำนักงานฯ ภูมิภาค/กอง
นส.จินตนา วานิชขจร	บุคลากร 7	สำนักงานเลขานุการกรม
นส.วิไลลักษณ์ ไชยศิริ	พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 7	กองตรวจเงินพลเรือนที่ 2
นส.จีรดา สุกะประเสริฐ	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 6	กองตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของรัฐ
นายบรรเจิด จตุรภัทร์	พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 6	สำนักงานฯ ที่ 1
นายวัฒนา เฉลิมทิพย์	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 5	สำนักงานฯ ที่ 1
นายอุเทน สภากรณ์	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 6	สำนักงานฯ ที่ 2
นส.ละออ สิทธิพงษ์	พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 6	สำนักงานฯ ที่ 3
นายสุทธิพงษ์ บุญนิธิ	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 5	สำนักงานฯ ที่ 3
นางสุนิสา เพชรกลั๊บ	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 4	สำนักงานฯ ที่ 3
นางนวลจันทร์ สุรางกูร	พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 5	สำนักงานฯ ที่ 8
นส.อุษาวดี เจริญสุวรรณ	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 4	สำนักงานฯ ที่ 8
นางวิไล ศรีปิติวิทยา	พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 7	สำนักงานฯ ที่ 10
นางอุดมศรี ทักษณสุวรรณ	พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 7	สำนักงานฯ ที่ 10
นายประคอง ฤทธิสวัสดิ์	พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 6	สำนักงานฯ ที่ 10
นส.ฟาริดา เกื้อบุญเกิด	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 6	สำนักงานฯ ที่ 10
นางพรทิพย์ ชูมวรฐายี	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 6	สำนักงานฯ ที่ 10
นางคุษฎี สังข์ทอง	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 6	สำนักงานฯ ที่ 10
นส.จิตรา หุยากรณ์	พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 5	สำนักงานฯ ที่ 10
นายสมพล สมเกียรติกุล	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 5	สำนักงานฯ ที่ 10

หมายเหตุ สำนักงานฯ หมายถึง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวกัทธมา ลิ้มชวลิต

วัน เดือน ปีเกิด 26 เมษายน 2504

วุฒิ การศึกษ

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2527

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน 6 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ที่ 12 สงขลา