



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชุมพร

QUALIFICATIONS OF INTERNAL AUDITORS AFFECTING THE INTERNAL AUDIT
EFFECTIVENESS OF CHUMPHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION

นางสาวนริศรา ศรีรัชดากร

รหัสนักศึกษา 62205013

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา 11536617 สหกิจศึกษา

CO-OPERATIVE EDUCATION

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ปีการศึกษา 2565



CO-OPERATIVE REPORT

QUALIFICATIONS OF INTERNAL AUDITORS AFFECTING THE INTERNAL AUDIT
EFFECTIVENESS OF CHUMPHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION

MISS NARISSARA SRIRATCHADAKORN
STUDENT ID 62205013

A REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENT
FOR A CO-OPERATIVE EDUCATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS 2022

COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADGRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองสหกิจศึกษา

หัวข้อสหกิจศึกษา

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการ
ตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
QUALIFICATIONS OF INTERNAL AUDITORS AFFECTING
THE INTERNAL AUDIT EFFECTIVENESS OF CHUMPHON
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ชื่อนักศึกษา

นางสาวนริศรา ศรีรัชดากร

รหัสประจำตัว

62205013

ปริญญา

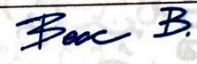


บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

ดร.บิรมิชา พุทธเกิด

อาจารย์ผู้ควบคุมสหกิจศึกษา	ลายมือชื่อ
ดร.บิรมิชา พุทธเกิด	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินันต์ บุญนวล	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณิษ เสวกวิชรี	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 3 มีนาคม 2566 เวลา 14.30 – 15.00 น.

สถานที่สอบ ณ อาคารสำนักวิชา ห้อง BA 208

เห็นชอบ/รับรอง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิชระ ศิลป์แสวตร์)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

วันที่ 22 เดือน ๓ พ.ศ. 66

หัวข้อสหกิจศึกษา	คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
ชื่อ - สกุล	นางสาวนริศรา ศรีรัชดากร
รหัสนักศึกษา	62205013
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	ดร.ปิวงนิษา พุทธเกิด

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร โดยสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามความคิดเห็นและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การให้คำเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญ และการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลสมมติฐาน พบว่า คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ความเที่ยงธรรม และความเชี่ยวชาญ และคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ได้แก่ การให้บริการความเชื่อมั่น และความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยัง พบว่า คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ได้แก่ ความเป็นอิสระและการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ

Co-operative Topics	QUALIFICATIONS OF INTERNAL AUDITORS AFFECTING THE INTERNAL AUDIT EFFECTIVENESS OF CHUMPHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
Student's Name	Miss Narissara Sriratchadakorn
Student ID	62205013
Degree	Bachelor of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Co-operative Advisors	Dr. Beaunisha Buddakerd

Abstract

The purpose of this study was to study the qualifications of internal auditors that affect the internal audit effectiveness of Chumphon Provincial Administrative Organization by surveying opinions from a sample of 184 people. The tool used to collect data was opinion questionnaires, Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

Research results found that qualifications of internal auditors, overall sample perception, providing trust and consultation, independence, fairness professional knowledge, and caution are very high for significance in work, including performance awareness. And satisfaction level with the operation is also very high. The qualifications of internal auditors have a positive impact on the effectiveness of internal audit performance, including: provide trust, consultation, fairness, and professional knowledge. The qualifications of internal auditors have the positive impact on internal audit performance, include: we also found that the qualifications of internal auditors do not affect the effectiveness of internal auditing. The recognition and satisfaction of internal audit performance, were: independence and professional prudence.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ปรับปรุงและความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณ ดร.บิณฑิชา พุทธเกิด อาจารย์ที่ ปรึกษาารายงานสหกิจศึกษา ที่ชี้แนะแนวทาง ในการทำการศึกษาให้เป็นไป ในทิศทางที่ถูกต้อง และได้ เสียสละเวลา ในการตรวจงานการศึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจใน การทำรายงานสหกิจศึกษาด้วยดีเสมอมา แนะนำแนวทางแก้ไขปัญหาด่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อรายงาน สหกิจศึกษาฉบับนี้ จนทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความสมบูรณ์

ขอบคุณนางงนุช เมืองแมน นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วย ตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์ สหกิจศึกษา ขอขอบคุณนายนพพร อุสิทธิ์ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร กราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่เป็นกำลังใจผลักดันให้การศึกษสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี พร้อมทั้งช่วยหาแนวทาง ในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความรักความเข้าใจเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์ และความดีอันพึงมีคุณค่าจากการทำรายงานสหกิจศึกษา เล่มนี้ ให้แต่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพอย่างยิ่งที่ให้รายงานสหกิจเล่มนี้สำเร็จลงได้ตลอดจนครูบา อาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้ที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ศึกษา หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขอ อภัยไว้ ณ ที่นี้

นริศรา ศรีรัชดากร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
Abstract.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ของการศึกษา.....	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.5 สมมติฐานการศึกษา.....	3
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน.....	10
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	
3.1 การออกแบบการศึกษา.....	17
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	17
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	18
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	18
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	21
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	22
4.2 การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ตรวจสอบภายใน.....	24
4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน.....	35
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบ ภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร.....	38
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	44
5.2 อภิปรายผล.....	48
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	50
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	54
ประวัติย่อผู้ศึกษา.....	62

สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
2.1	เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....	9
2.2	การประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายใน.....	10
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ.....	22
4.2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ.....	23
4.3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับ การศึกษา.....	23
4.4	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน.....	24
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของคุณสมบัติที่มี ผลต่อประสิทธิผลในภาพรวม.....	24
4.6	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายใน ด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา.....	25
4.7	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายใน ด้านความเป็นอิสระ.....	28
4.8	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายใน ด้านความเที่ยงธรรม.....	30
4.9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายใน ด้านความเชี่ยวชาญ.....	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ.....	33
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน.....	35
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน.....	36
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน.....	38
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน.....	40
4.15	ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน.....	42

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กิตติยา จิตต์อาจหาญ (2560) ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นสังคมนานาชาติทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ทำให้ทุกองค์กรไม่ว่า จะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชนต่างมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้ทันสมัย จัดหาเครื่องมือ หรือกลไกมาช่วยในการพัฒนา บริหารจัดการทรัพยากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ได้มีการส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย อีกทั้งองค์ประกอบ ในการผลักดันให้การดำเนินงานของทุกองค์กรประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ในการดำเนินงานนั้นคือ มนุษย์ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดที่ใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้กำหนด คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่ดี ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานวางตัวเป็นกลางสามารถสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างผู้รับตรวจและผู้บริหารได้

ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการประเมินความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานและแนะนำ ปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น The Institute of Internal Audit ors, (2564)

จันทนา สาขากร, นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร (2555) ในปัจจุบันผู้ตรวจสอบภายในต้องมีการปรับตัว หรือเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องอาศัยความพยายาม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพให้ได้รับความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ได้จากกิจกรรมการตรวจสอบไปใช้ ในเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารจัดการ โดยการนำข้อมูลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น นำเสนอต่อฝ่ายบริหารขององค์กร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในอนาคต

อุษณา ภัทรมนตรี (2558) ผู้ตรวจสอบภายในต้องสื่อสารหรือรายงานผลการตรวจสอบตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในได้กำหนดการสื่อสารและการรายงานผลการตรวจสอบเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการปฏิบัติภารกิจ ที่จะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะเป็นการสื่อสารผลการตรวจสอบต่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้องฝ่ายบริหารระดับสูงคณะกรรมการตรวจสอบ หรือบางกรณีเป็นการสื่อสารต่อบุคคลภายนอกใน

การปรับใช้เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ มีปฏิภาณไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เทียบธรรม

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญ การใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

1.3 ประโยชน์ของการศึกษา

1.3.1 หน่วยตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

1.3.2 ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความมีประสิทธิผล และความมีประสิทธิภาพของระบบตรวจสอบภายใน

1.3.3 ได้แนวทางการพัฒนาระบบตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน ที่สามารถสนับสนุนการบริหารราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

1.4.1.2 ตัวแปรอิสระ คือ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญ และการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ

1.4.1.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 จำนวนประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวน 338 อัตรา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร, ออนไลน์ 2565) จากการใช้สูตร Taro Yamane กลุ่มตัวอย่าง 184 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2565 – 31 มกราคม 2566

1.5 สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการให้บริการความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเที่ยงธรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเชี่ยวชาญที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการให้บริการความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 7 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

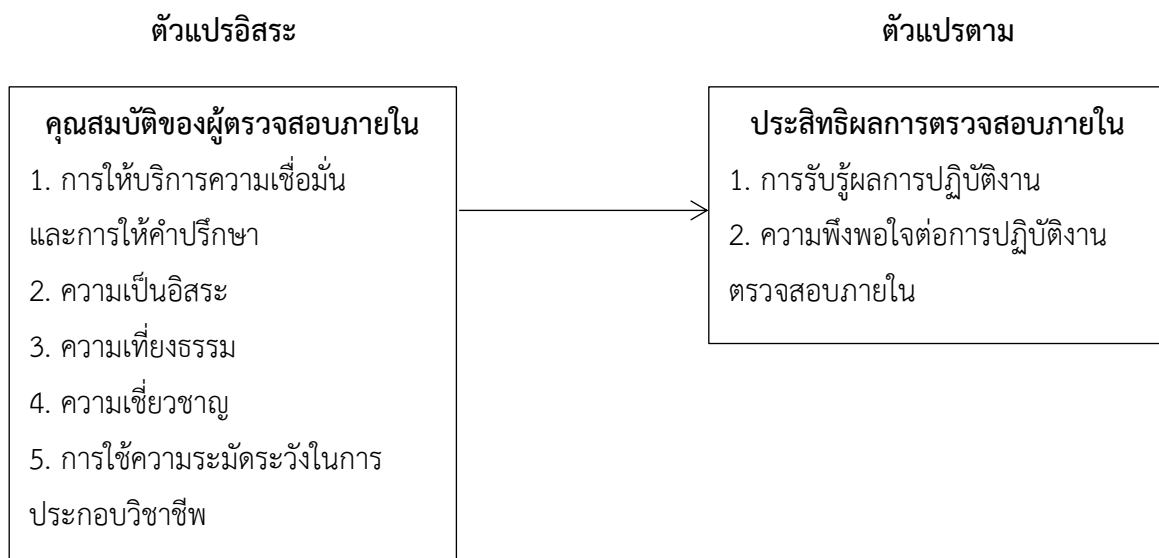
สมมติฐานที่ 8 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเที่ยงธรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 9 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเชี่ยวชาญที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 10 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการใช้ความระมัดระวัง ในการประกอบวิชาชีพที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” มีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ตารางที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 หน่วยตรวจสอบภายใน (Internal Audit Departments) หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายในองค์กรเพื่อสอบทานผลการดำเนินงานและให้คำปรึกษาในองค์กรเพื่อสอบทานผลการดำเนินงาน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และรายงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรด้านหลัก ธรรมชาติ การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งอาจเรียกชื่อแตกต่างกันไป ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักตรวจสอบภายใน หน่วยงานตรวจสอบภายใน ฝ่ายงานตรวจสอบภายใน เป็นต้น

1.7.2 การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้มีขึ้น โดยการประเมินคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ จากทั้งภายใน และภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ในคุณภาพของงานตรวจสอบภายในว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน

1.7.3 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ตรวจสอบต้องมีความเป็นกลาง และต้องดำรงความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม สิ่งที่สำคัญที่เห็นถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้ตรวจสอบภายในที่จำเป็นต้องมีเพื่อนำมาใช้ในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องคำนึงถึงความสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้คุณสมบัติตามวิชาชีพที่กำหนดจนบรรลุตามเป้าหมายการเป็นผู้ตรวจสอบภายในที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.7.4 การบริการให้ความเชื่อมั่น หมายถึง การตรวจสอบและประเมินหลักฐานต่าง ๆ อย่างเที่ยงธรรม โดยผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้ข้อสรุปหรือความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับระบบงาน ดังนั้น จะเห็นว่าการบริการให้ความเชื่อมั่น เป็นบริการของผู้ตรวจสอบภายในที่ให้แก่หน่วยรับ

1.7.5 การให้คำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ การให้คำปรึกษาจะดำเนินการขึ้นได้นั้น ผู้ตรวจสอบภายในต้องได้รับคำร้องจากผู้รับบริการ โดยลักษณะของขอบเขตงานจะเป็นไปตามข้อตกลงกับผู้รับบริการและมีเป้าหมายในการเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการทำงาน การบริหารความเสี่ยง การควบคุม

1.7.6 ความเป็นอิสระ หมายถึง การเป็นอิสระจากสถานะที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากอคติ ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้โดยตรงและไม่มีข้อแม้

1.7.7 ความเที่ยงธรรม หมายถึง ทศนคติที่ปราศจากความเอนเอียงที่เอื้อให้ผู้ตรวจสอบสามารถปฏิบัติตามภารกิจด้วยความเชื่อมั่นและไม่มีการลดหย่อนในคุณภาพของงานไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตรงไปตรงมา ทำให้หน่วยรับตรวจหรือผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นในผลงานการตรวจสอบนั้น จะมีความเที่ยงธรรม

1.7.8 ความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายของผู้ตรวจสอบภายในให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะครอบคลุมถึงภารกิจต่าง ๆ ของกระบวนการทำงาน ผู้ตรวจสอบภายใน ควรรับการฝึกอบรม และแสวงหาความรู้จากองค์กรทั้งภายใน และภายนอก เพื่อให้ได้รับวุฒิปัตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

1.7.9 การใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้องค์ความรู้ความสามารถ การใช้ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความสามารถ และความรอบคอบอย่างเหมาะสม และวิจรรณญาณ ในการปฏิบัติงานตรวจสอบตามประสบการณ์ เป็นไปตามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน และตามคู่มือกำหนดด้วยความระมัดระวัง

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง “คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” มีแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษา โดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็น ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งออกแบบมา เพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรหน่วยตรวจสอบภายใน ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมอย่าง เป็นระบบ และเป็นระเบียบ

การตรวจสอบภายใน มีหน้าที่งานเกี่ยวกับการประเมินผลอย่างอิสระที่จัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อให้บริการแก่องค์กร ในการตรวจสอบภายใน และการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน เพื่อช่วยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2541)

พะยอม สิงห์เสนห์ (2546) ได้อธิบายการตรวจสอบภายในเป็นการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และการปฏิบัติตามนโยบายสำหรับทุกหน่วยงานของกิจการ ในกรณีที่กิจการไม่อาจดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือวิธีการที่วางไว้ ผู้ตรวจสอบภายในจะเป็นผู้ช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น และเพื่อให้งานตรวจสอบภายในประสบผลสำเร็จ

อุษณา ภัทรมนตรี (2558) ได้อธิบายว่า การตรวจสอบภายในสมัยใหม่ได้เปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติของการตรวจสอบภายในที่ยึดการตรวจสอบตามกฎระเบียบทางการเงินการบัญชีและมีภาพลักษณ์ในด้านลบมาเน้นเป็นการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษา ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และการเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. การตรวจสอบเป็นการให้สารสนเทศและคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ในการบริหารและเพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มขององค์กร

2. ผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
3. ลักษณะงาน เน้นการบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการที่ดี การควบคุมภายในการตรวจ ด้านการบริการและการปฏิบัติงาน
4. การตรวจเน้นนโยบายและกลยุทธ์ธุรกิจ
5. การตรวจสอบตามกระบวนการดำเนินงาน
6. การตรวจตามรายงานการดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
7. การปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานสากล
8. สามารถเป็นผู้บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ควรมีประสบการณ์ในการตรวจสอบ

ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน

ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน คือ การประเมินอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนให้มีการปรับปรุง ความเพียงพอ และความมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยงระบบการควบคุม และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อจะสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า ระบบต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ งานตรวจสอบภายในสามารถให้ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรทั้ง ในด้าน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นการจะเข้าใจถึงลักษณะของงานตรวจสอบภายในจึงต้องทำความเข้าใจถึงความหมาย และวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงการควบคุม และการกำกับดูแล ดังนี้

การควบคุมภายใน (Internal Control) จัดเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหารและบุคลากรขององค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้สามารถมั่นใจได้อย่างสมเหตุสมผลว่าหากได้มีการปฏิบัติตามกระบวนการเหล่านี้แล้ว องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ต้องการได้ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ของธุรกิจขึ้นมา นั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิธีการทำงานให้ไปสู่วัตถุประสงค์นั้น และในขณะเดียวกันก็ต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยการควบคุมต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือการควบคุมกระบวนการภายในองค์กรหรือเรียกว่าการควบคุมภายใน ดังนั้น ทุกหน่วยงานในองค์กรจะจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีความเหมาะสมขึ้นมา ซึ่งการจัดวางระบบการควบคุมภายในเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้ที่ทราบกันดีว่างานจุดใดของตนมีความเสี่ยง และจากนั้นก็ประเมินความเสี่ยงและสร้างกระบวนการควบคุมเพื่อป้องกัน แก้ไข หรือตรวจหาความเสี่ยงเหล่านั้นโดยการควบคุมภายในจะกำหนดออกมาในรูปแบบของระเบียบ ข้อบังคับ หรือคู่มือปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งการควบคุมภายในจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) คือ การกำหนดแนวทางและกระบวนการในการระบุประเมินจัดการและติดตามความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม หน่วยงาน หรือการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งการกำหนดวิธีการในการบริหารและควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ผู้บริหารยอมรับได้ ซึ่งสามารถมองได้ 2 มุมมอง มุมมองแรก คือการลดปัจจัยต่าง ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นั่นคือ การปกป้องมูลค่าที่องค์กรมีอยู่ไม่ให้อุณหภูมิทำลายไป มุมมองสอง คือ การมองหาโอกาสที่จะสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ คือการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

การบริหารความเสี่ยงจะคล้ายกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน คือมีการระบุ การประเมิน และการจัดหาวิธีการที่จะจัดการกับความเสี่ยง แต่ด้วยความที่เป็นศาสตร์ที่ใหม่กว่า และมีพื้นฐานมาจากธุรกิจประกันภัยที่จะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายนอกมากมาย จึงทำให้การบริหารความเสี่ยงมีมุมมองกว้างขึ้น โดยมองถึงความเสี่ยงที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก และที่สำคัญ คือการมองหาสิ่งที่เป็นโอกาสให้กับธุรกิจจากความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นด้วย โดยการบริหารความเสี่ยงในระดับหน่วยงาน นั้นก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานเช่นเดียวกัน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี คือการกำกับดูแลกิจการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย หรือมีผลประโยชน์กับองค์กร ซึ่งการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และน่าเชื่อถือ

ซึ่งปัจจุบันคนส่วนใหญ่มักจะเข้าใจว่าขาดกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี อาจทำให้การบริหารงานล้มเหลว หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กร ดังนั้นการตรวจสอบภายในจึงมีความสำคัญ เนื่องจากทำหน้าที่สนับสนุนให้กระบวนการกำกับดูแลที่ดีเกิดขึ้น (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2541)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ธงชัย สันติวงศ์ (2535) กล่าวว่า ประสิทธิภาพถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ได้ผลสำเร็จเพราะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการ ประสิทธิภาพขององค์การจะมีขึ้นได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพก็คือความมีประสิทธิภาพ (EFFICIENCY) ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผู้ผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่า มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

อรุณ รักรธรรม (2532) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลว่า ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของทุกองค์การนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งถือเป็นความสามารถ ที่ได้มาอีกทั้งมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะกระทำ ได้เพื่อกำหนดดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญเพราะว่า เป็นการก่อให้เกิดประสิทธิผล

สรณัญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย (2562) ได้ให้ความสำคัญกับประสิทธิผล โดยกล่าวว่าเป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถของการดำเนินงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ถูกคาดหวังเอาไว้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้และผลผลิตจริงที่เกิดขึ้น ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย โดยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม และไม่สร้างความตึงเครียดแก่สมาชิกโดยไม่จำเป็นต้องมีผลงานหรือผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงต้องบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้นเรื่อย ๆ หรือให้ได้ผลงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ว่าเป็นความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (Degree of Goal Achievement) องค์การที่มีประสิทธิผล คือองค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งไว้ ประสิทธิผลขององค์การวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งคำว่าเป้าหมายในที่นี้หมายถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การซึ่งมีความแตกต่างจากวิธีดำเนินการ (Means) ให้บรรลุเป้าหมาย (Ends) ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (2) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อม (3) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม และ (4) ผลผลิตขององค์การ

กล่าวคือ การใช้โดยมีเป้าหมาย (Goals) คือ ประสิทธิภาพซึ่งวิธีการให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดหรือเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)”

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้นต้องให้เกิดความสมดุลของประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประสิทธิภาพ	ประสิทธิผล
1. ประหยัดต้นทุน	1. ผลเป็นไปตามที่คาดหวัง
2. ประหยัดทรัพยากร	2. ผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์
3. ประหยัดเวลา	3. ผลเป็นไปตามเป้าหมายทั้งด้านเป้าหมายเชิงปริมาณ และเป้าหมายเชิงคุณภาพ
4. เสร็จทันกำหนด	
5. ผลผลิตที่ได้คุณภาพ	

หลักประสิทธิผลนั้นจะมุ่งสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางองค์กร มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่มีมาตรฐานมีการจัดการความเสี่ยงมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย

1. ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
2. ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ
3. กระบวนการปฏิบัติงานที่มาตรฐาน
4. ติดตามประเมินผลและพัฒนาต่อเนื่อง

จากที่กล่าวถึงข้างต้นสรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพนั้นมุ่งให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดสามารถวัดได้โดยเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการดำเนินงานกับความคาดหวังที่ได้กำหนดไว้ก่อนการดำเนินการ คือการเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการดำเนินงานกับค่าเป้าหมายนั่นเอง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานว่าองค์การดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพในระดับใด

สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560) ได้อธิบายการวัดประสิทธิผลไว้ว่าการที่จะมีประสิทธิผลนั้นสามารถวัดได้ 2 แนวทาง คือ

1) การวัดประสิทธิผลที่มาจากกรอบของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลจากการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงานเท่านั้นโดยไม่ได้ก้าวล่วงมองไปถึงการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

2) การวัดประสิทธิผลในส่วนของกรณีการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการพิจารณาในด้านของคุณภาพปริมาณ ความรวดเร็ว มีสภาพคล่อง ตลอดจนการที่ผู้มาทำหน้าที่ให้บริการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การวัดเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะสามารถที่จะสังเคราะห์และสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. การวัดที่เกี่ยวกับบริการสาธารณะมี 2 แนวทาง คือ แนวทางการวัดแบบวัดวิสัย ซึ่งแนวทางนี้จะเน้นการวัดที่ผู้ให้บริการ และแนวทางการวัดแบบอัตวิสัย จะเป็นการวัดในเรื่องของความพอใจของผู้รับบริการ

2. ในส่วนของการวัดแบบอัตวิสัย ที่เป็นการเน้นการใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการ สามารถที่จะวัดด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ

- 1) ความก้าวหน้าของการให้บริการ
- 2) การให้บริการที่มีความตรงต่อเวลา

- 3) ความเสมอภาคเท่าเทียมกันของการให้บริการ
- 4) การให้บริการอย่างพอเพียงและทั่วถึง
- 5) มีความต่อเนื่องของการให้บริการ
- 6) ความสามารถตอบสนอง ต่อความต้องการซึ่งเป็นข้อเรียกร้องของผู้รับบริการอีกทั้งการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและในการวัดแบบอัตวิสัยนั้น จะมีฐานคติคือ ผู้ได้รับการบริการมีความสามารถที่จะรับรู้ในการบริการ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้และทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และเกณฑ์ที่แต่ละบุคคลได้นำออกมาใช้เพื่อประเมินผล

3. การวัดแบบอัตวิสัย คือ การวัดที่เน้นการให้บริการสาธารณะของผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการสามารถที่จะวัดด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) ประสิทธิภาพในการให้บริการ สามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับปัจจัยนำเข้าในเชิงปริมาณ และนำมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของประชาชน
- 2) ประสิทธิภาพในการให้บริการ สามารถวัดจากการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และความสามารถดำเนินการในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน

ภัทรวรรณ ทองเปลว (2562) ในปัจจุบันงานตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารราชการ เนื่องจากงานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นธรรมาภิบาลในการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐ หลักเกณฑ์ กระบวนการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐ ต้องได้รับการประเมินผลการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายนอก อย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี กรมบัญชีกลางได้ดำเนินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐกับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554 เป็นต้นมา เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ ได้กำหนดตามกรอบมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจรรยาบรรณการตรวจสอบ ภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วยมาตรฐานหลัก 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านคุณสมบัติ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา เพื่อประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐได้ทั้งสิ้น 16 ประเด็น ดังนี้

- 1.1 ด้านการกำกับดูแล (Governance) จำนวน 3 ประเด็น ประกอบด้วย
 - (1) โครงสร้างและสายการรายงาน
 - (2) กฎบัตรการตรวจสอบภายใน
 - (3) การประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายใน
- 1.2 ด้านบุคลากร (Staff) จำนวน 3 ประเด็น ประกอบด้วย
 - (1) ความเชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบภายใน
 - (2) ความระมัดระวังรอบคอบเพียงพอประกอบวิชาชีพ
 - (3) การพัฒนาบุคลากร
- 1.3 ด้านการจัดการ (Management) จำนวน 5 ประเด็น ประกอบด้วย
 - (1) กลยุทธ์ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน
 - (2) การประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบ
 - (3) การวางแผนการตรวจสอบ
 - (4) นโยบาย คู่มือการปฏิบัติงาน และการประสานงาน
 - (5) การรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- 1.4 ด้านกระบวนการ (Process) จำนวน 5 ประเด็น ประกอบด้วย
 - (1) การปฏิบัติงานครอบคลุมกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม
 - (2) การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบ
 - (3) การปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม
 - (4) การรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ
 - (5) การติดตามผลการตรวจสอบ

ตารางที่ 2.2 การประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายใน

การประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	การประเมินตนเอง	การประเมินคุณภาพ	
		ภายในองค์กร	ภายนอกองค์กร
การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการตรวจเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตรวจสอบทุกครั้ง โดยใช้แบบสำรวจความเห็นจากภายในองค์กร	หน่วยตรวจสอบภายในประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายในตามแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินตนเองและจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	การประเมินในแต่ละงวดโดยการประเมินตนเองของหน่วยตรวจสอบภายในหรือโดยบุคคลอื่นภายในองค์กรที่มีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการตรวจสอบและมาตรฐานการตรวจสอบ	การประเมินคุณภาพจากภายนอกองค์กร ซึ่งควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุก 5 ปี โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความเป็นอิสระจากภายนอกองค์กร

ที่มา : กระทรวงการคลัง, คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ, 2560

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

วรลักษณ์ มิ่งขวัญ (2560) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ผู้ตรวจสอบภายในที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาวิชาอื่นซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และต้องมี คุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายในต้องมีคุณสมบัติขั้นต่ำระดับปริญญาตรี และมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายในมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์การตรวจสอบและตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในเป็นผู้กำหนดทักษะของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่จำเป็นของหน่วยงานและจัดให้มีแนวทางในการสนับสนุน

2. การเสริมสร้างทักษะ ความรู้และความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับความเสี่ยง และการควบคุมหลักของเทคโนโลยีสารสนเทศและรู้เทคนิคการตรวจสอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับ

มอบหมายได้ อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบภายในทุกคนไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเทียบเท่ากับผู้ตรวจสอบภายในที่รับผิดชอบงานตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง

3. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้เพียงพอที่สามารถประเมินความเสี่ยงของการเกิดการทุจริต และแนวทางในการบริหารจัดการทุจริตขององค์กร แต่ไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเทียบเท่ากับผู้มีหน้าที่โดยตรงในการสืบสวน และสอบสวนการทุจริต

4. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบในการกำหนดขนาดของหน่วยตรวจสอบภายในระดับของเจ้าหน้าที่คุณสมบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสอบทานให้อยู่ในระดับที่เพียงพอและเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

5. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในควรจัดให้มีคำแนะนำ และช่วยเหลือในกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็น ไม่ว่าจะเป็นส่วนหรือทั้งหมดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) ตามที่ได้รับมอบหมาย

6. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในต้องปฏิเสธการปฏิบัติงานให้คำแนะนำปรึกษา (Consulting Services) หากไม่มีผู้ตรวจสอบภายในที่มีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการให้คำแนะนำปรึกษานั้น ไม่ว่าจะเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดของงาน

7. ผู้ตรวจสอบภายในอาจขอคำแนะนำและความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตามความจำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) และการปฏิบัติงานให้คำแนะนำปรึกษา (Consulting Services) ตามที่ได้รับมอบหมาย

วุฒิบัตรวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในควรมีบุคลากรอย่างน้อย 1 คน ที่ได้ระดับวุฒิบัตรผู้ตรวจสอบภายในวิชาชีพรับรอง (The Certified Internal Auditor – CIA) หรือวุฒิบัตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายในควรยึดถือ และดำรงไว้ซึ่งหลักปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ความมีจุดยืนที่มั่นคงในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ
2. การรักษาความลับเรื่องของการเคารพอำนาจหน้าที่แห่งข้อมูลที่ได้รับความไว้วางใจ

3. ความเที่ยงธรรมในเรื่องของการไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างความสัมพันธ์ใด ๆ อันที่จะทำให้มีผลกระทบต่อความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน

4. ความสามารถในหน้าที่ในเรื่องของความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ทำปฏิบัติงานตามมาตรฐานของการตรวจสอบภายในและพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตความรู้พื้นฐานที่ใช้ทดสอบเป็นผู้ตรวจสอบภายใน

1. บทบาทของกิจกรรมงานตรวจสอบภายในด้านการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน เน้นความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานคุณลักษณะงานตรวจสอบภายใน การวางแผนตามแนวความเสี่ยง เพื่อจัดลำดับความสำคัญของงานตรวจ การวางแผนการปฏิบัติงาน บทบาทเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการบทบาทและหน้าที่งานตรวจสอบภายในอื่น องค์ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลความเสี่ยงและการควบคุม

2. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเน้นความรู้เกี่ยวกับเอกสาร และมาตรฐานการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตรวจสอบพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับการทุจริต สัญญาการทุจริต การสืบสวนกรณีทุจริต การประเมินผลตนเอง การให้บริการคำปรึกษา การติดตามผลการตรวจสอบ เทคนิคและวิธีการตรวจสอบ การสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ทางสถิติ การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ทักษะการแก้ปัญหาเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยเทคนิคการตรวจสอบสูงสุด

มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Implementation Standards)

วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบจะต้องกำหนดให้ชัดเจนมีลักษณะเป็นการบริการให้ความเชื่อมั่นและงานบริการให้คำปรึกษาแก่หน่วยรับตรวจหรือผู้ใช้บริการ ดังนั้น หน่วยตรวจสอบภายในจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการบริการงานตรวจสอบไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายในและจัดให้มีการทบทวนกฎบัตรและนำเสนอหัวหน้าองค์กรและคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้ความเห็นชอบและเผยแพร่กฎบัตรแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ทราบทั่วกัน ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยปราศจากอคติและการแทรกแซงใด ๆ ทั้งในการกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน และการสื่อสารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการแทรกแซงผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเปิดเผยต่อคณะกรรมการและหารือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

แบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในด้านความระมัดระวัง เยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงานและการรายงานผล และด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในทั้งสามด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการใช้ผลงานของผู้ตรวจสอบภายใน โดยผู้สอบบัญชี

อรพรรณ แสงศิระเวทย์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระ พบว่า ผลการวิเคราะห์ทางสถิติในด้านความสัมพันธ์กันระหว่างความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ปรับเปลี่ยนไปตามโครงสร้างองค์กร จำนวนบุคลากร รวมถึงขนาดองค์กร ผลทางสถิติ พบว่า องค์กรไม่มีคณะกรรมการตรวจสอบนั้น ข้อมูลทางสถิติจะสูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด มีผลต่อความสัมพันธ์ด้านความเป็นอิสระ หากหน่วยงานตรวจสอบภายในอยู่ภายใต้การบริหาร โดยหน่วยงานอื่นไม่ได้ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้บริหารระดับสูงโดยตรงจะส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการรายงานผลการตรวจสอบ ดังนั้น ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานตรวจสอบโดยจะต้องประกอบด้วย การกำกับดูแลกิจการควบคู่ไปกับการควบคุม จึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นกลางไม่ถูกจำกัดขอบเขตการทำงานหรือถูกคุกคามจากผู้มีอำนาจที่เหนือกว่า

ประภาพร มาชัยภูมิ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พบว่า คุณสมบัตินี้ดีของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยคุณสมบัตส่วนตัว ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเที่ยงธรรม อันเป็นลักษณะผู้นำที่ดีและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจะต้องวัดผลการดำเนินงานจริงที่เกิดขึ้นโดยทำการเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อสร้างการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องหลักฐานที่ได้รับมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้เพียงพอต่อการตรวจสอบ นำไปสู่การสรุปผลด้วยข้อเท็จจริง

ประภาพร มาชัยภูมิ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก ด้านความเชี่ยวชาญ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในให้ประสบความสำเร็จนั้น คุณสมบัตินี้ดีของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย คุณสมบัตินี้ดีด้านการศึกษา ได้แก่ การมีความรู้ความชำนาญเชิงวิชาการหลากหลายแขนง วิชิตั้งแต่ระดับเบื้องต้นไปจนถึงระดับสูง หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอทั้งความรู้ภายในซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการวางแผน และการควบคุมคุณภาพงาน และจะต้องแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วย ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในด้วย โดยไม่หยุดที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปยังข้อมูลที่ผู้บริหารได้รับมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การนำไปใช้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรพรรณ แสงศิวะเวทย์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเชี่ยวชาญในการสอบบัญชี พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ในการเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในด้านการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ แนวทาง มาตรการแก้ไขที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ ตลอดจนความรอบรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายในและจากปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ ตลอดจนความรอบรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายในและจากปัจจัยภายนอกองค์กร อีกทั้งยัง พบว่า ผลการวิเคราะห์สถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและพัฒนาส่งผลต่อทักษะความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน

กิริยา ทิษฏีธนาธาร (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ที่มีต่อคุณภาพของรายงานการเงิน พบว่า ความสำคัญของการตรวจสอบภายในเป็นการให้ความเชื่อมั่นแก่ฝ่ายบริหารว่าองค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ได้แก่ การดำเนินงาน การเงิน การบัญชี การพัสดุ ตลอดจนการส่งเสริม การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายสูงสุดและผู้ตรวจสอบภายในสามารถให้คำปรึกษาที่ดีเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารมีส่วนช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกัน และลดความเสี่ยงของโอกาสที่จะเกิดการทุจริตที่จะทำให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

โสธยา อรทัยวรรณ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การกำกับดูแลกิจการเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก การกำกับดูแล การตัดสินใจให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักที่สามารถสะท้อนในรูปแบบของวิสัยทัศน์ที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร โดยกำหนดให้มีการติดตาม ประเมินผล มีโครงสร้าง และกระบวนการสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการฝ่ายบริหาร และผู้ถือหุ้น เพื่อสร้างความโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความสามารถในการแข่งขัน นำไปสู่ความเจริญเติบโต และเพิ่มมูลค่าให้องค์กรอย่างยั่งยืนตามหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในหมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ซึ่งเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการที่มีความรับผิดชอบในการดูแลให้มีระบบการจัดทำรายงานทางการเงิน การเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เพียงพอ จะต้องกำกับควบคุมให้องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ ทั้งทางด้านการเงินรวมถึงข้อมูลอันมีสาระสำคัญอื่นที่มีใช้ข้อมูลทางการเงินเพียงอย่างเดียว จะต้องเปิดเผยอย่างถูกต้อง ทันเวลา โปร่งใสมีความน่าเชื่อถือ ผ่านช่องทางที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายอย่างเท่าเทียมโดยไม่จำกัดสิทธิ์การเข้าถึง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในบทนี้ผู้วิจัยจะบรรยายถึงวิธีการดำเนินการศึกษาที่ได้ออกแบบ เพื่อทำการศึกษาในหัวข้อ “คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชุมพร” โดยแบ่งเป็นหัวข้อย่อย ดังต่อไปนี้

- 3.1 การออกแบบการศึกษา
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 การออกแบบการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ออกแบบโดยการใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีการนำข้อมูลดิบที่ได้เข้ารหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูปด้านสังคมศาสตร์ต่อไปจากนั้นทำการสรุปผลการศึกษาเพื่อนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตาราง และการบรรยายภาพประกอบ

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

3.2.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables)

3.2.1.1 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย การให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญ และการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ

3.2.1.2 ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การรับรู้ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

3.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่ใช้ครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวน 338 อัตรา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร, ออนไลน์, 2565) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดระดับความแปรปรวนสูงสุด คือ $p = 0.5$ และ $q = 0.5$ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือ 0.95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 โดยใช้สูตรการคำนวณ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ร้อยละ หรือ เปอร์เซ็นต์)

แทนค่า

โดย

$$N = 338$$

$$e = 0.05$$

$$N = \frac{338}{1+338(0.05)^2}$$

$$N = 183.19 \text{ หรือ } 184 \text{ คน}$$

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.4.1 การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ทำการแบ่งแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended question) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย

- ด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา จำนวน 5 ข้อ

- ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 5 ข้อ
- ด้านความเที่ยงธรรม จำนวน 5 ข้อ
- ด้านความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ข้อ
- ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ

รูปแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close ended question) โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย

- การรับรู้ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

รูปแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close ended question) โดยแต่ละคำถามจะมีระดับประสิทธิผลในการตรวจสอบภายใน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

3.4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่กำลังจะศึกษา กำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3.4.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำแก้ไข และปรับปรุง

3.4.2.4 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3.4.2.5 หลังจากนั้นผู้ศึกษาได้เตรียมแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด เพื่อดำเนินการ Try-out กับกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาแต่มีลักษณะใกล้เคียงเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น หากมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.91 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

3.4.2.6 หลังจากผู้ศึกษาได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงได้นำแบบสอบถามนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการทำวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 184 ตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามโดยตรง

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด เพื่อศึกษา ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.5.1.1 ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

3.5.1.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รูปแบบสอบถามเป็นประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวเลขสถิติ จึงกำหนดเกณฑ์จากการหาช่วงระดับชั้น ดังนี้

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

โดยมีการกำหนดการแปลความหมายของตัวแปรตามลำดับคะแนนของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 กำหนดอยู่ใน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 กำหนดอยู่ใน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 กำหนดอยู่ใน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 กำหนดอยู่ใน ระดับน้อย

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รูปแบบสอบถามเป็นประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวเลขสถิติ จึงกำหนดเกณฑ์จากการหาช่วงระดับชั้น ดังนี้

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

โดยมีการกำหนดการแปลความหมายของตัวแปรตามลำดับคะแนนของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 กำหนดอยู่ใน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 กำหนดอยู่ใน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 กำหนดอยู่ใน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 กำหนดอยู่ใน ระดับน้อย

นิคม ถนอมเสียง (2564) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นส่วนย่อยได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	45	24.5
หญิง	139	75.5
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	28	15.2
30 – 40 ปี	61	33.2
41 – 50 ปี	69	37.5
มากกว่า 50 ปี	26	14.1
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา คือ อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และน้อยที่สุด คือ อายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	30.4
ปริญญาตรี	112	60.9
ปริญญาโท	16	8.7
ปริญญาเอก	0	0
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	20	10.9
1 – 5 ปี	55	29.9
6 – 10 ปี	75	40.8
มากกว่า 10 ปี	34	18.5
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 น้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

4.2 การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของคุณสมบัติที่มีผลต่อประสิทธิผลในภาพรวม

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผล การตรวจสอบภายใน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ ของปัจจัย
1. ด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา	4.13	.689	มาก
2. ด้านความเป็นอิสระ	4.02	.674	มาก
3. ด้านความเที่ยงธรรม	4.12	.630	มาก
4. ด้านความเชี่ยวชาญ	4.14	.599	มาก
5. การใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ	4.18	.597	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผล ต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	4.12	.637	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = .637) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .597) รองลงมาคือ ด้านความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .599) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระ ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .674) ตามลำดับ ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา

ด้านการให้บริการความ เชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยตรวจสอบภายในทำการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานทางการเงิน ตัวเลข ที่ปรากฏในงบทางการเงินว่ามีการแสดงรายการอย่างถูกต้องครบถ้วนและเชื่อถือได้ ด้วยวิธีที่เหมาะสม	23 (12.5)	73 (39.7)	86 (46.7)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.32	.732	มากที่สุด

การให้บริการความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษา	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2. หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานโดยพิจารณาเทคนิค การตรวจสอบ มีการนำ เทคโนโลยี สูตร โปรแกรมต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือช่วยในการ ปฏิบัติงาน เพื่อลดความ ผิดพลาดจากการใช้ระบบมือ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง มากยิ่งขึ้น	34 (18.5)	113 (61.4)	35 (19.0)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.97	.648	มาก
3. การปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในมีวิธีการปฏิบัติงานที่ เป็นไปตามนโยบาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับเป็น ประจำเสมอ เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นต่อองค์กร	46 (25.0)	109 (59.2)	22 (12.0)	7 (3.8)	0 (0.0)	4.05	.722	มาก
4. มีการพัฒนาความรู้ในหลาย ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อ ความรู้ที่ได้มาเพิ่มทักษะความ เชี่ยวชาญให้แก่ตนเอง	54 (29.3)	116 (63.0)	13 (7.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.21	.585	มาก ที่สุด

การให้บริการความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษา	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. หน่วยตรวจสอบภายในได้ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ ให้บริการความเชื่อมั่นและให้ คำปรึกษาด้วยความ ระมัดระวัง โดยคำนึงถึงความ ต้องการและความคาดหวังของ หน่วยรับตรวจและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่าย	57 (31.0)	94 (51.1)	27 (14.7)	6 (3.3)	0 (0.0)	4.10	.762	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา						4.13	.689	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = .689) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1. หน่วยตรวจสอบภายในทำการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานทางการเงิน ตัวเลข ที่ปรากฏในงบทางการเงินที่มีการแสดงรายการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้ ด้วยวิธีที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = .732) รองลงมาคือ ข้อ 4. มีการพัฒนาความรู้ในหลายๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อความรู้ที่ได้มาเพิ่มทักษะ ความเชี่ยวชาญให้แก่ตนเอง ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = .585) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยพิจารณาเทคนิคการตรวจสอบ มีการนำเทคโนโลยี สูตร โปรแกรมต่างๆ มาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการใช้ระบบมือ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = .648) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระ

ด้านความเป็นอิสระ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยตรวจสอบภายใน มีการจัดการอุปสรรคต่อความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน โดยสามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง	41 (22.3)	121 (65.8)	21 (11.4)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.10	.592	มาก
2. หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในได้เต็มที่ ปราศจากการแทรกแซงจากหน่วยรับตรวจหรือหน่วยงานอื่น	54 (29.3)	102 (55.4)	26 (14.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.13	.681	มาก
3. สามารถเสนอความเห็นในรายงานการตรวจสอบโดยใช้ วิจารณญาณได้อย่างอิสระ	58 (31.5)	112 (60.9)	13 (7.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.23	.596	มากที่สุด
4. ไม่ถูกจำกัดขอบเขตการปฏิบัติงานหรือความเป็นอิสระจากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	22 (12.0)	67 (36.4)	71 (38.6)	24 (13.0)	0 (0.0)	3.47	.868	มาก

ด้านความเป็นอิสระ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ โดยปราศจากอคติ ซึ่งทำให้ การปฏิบัติบรรลุตาม วัตถุประสงค์ได้อย่างมี ประสิทธิผล	56 (30.4)	105 (57.1)	23 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.18	.632	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความเป็นอิสระ						4.02	.674	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .674) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 3. สามารถเสนอความเห็นในรายงานการตรวจสอบโดยใช้วิจารณญาณได้อย่างอิสระ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .596) รองลงมาคือ ข้อ 5. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ โดยปราศจากอคติ ซึ่งทำให้การปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .632) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4. ไม่ถูกจำกัดขอบเขตการปฏิบัติงานหรือความเป็นอิสระจากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = .868) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเที่ยงธรรม

ด้านความเที่ยงธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความมีเหตุผลวางตัวเป็นกลาง โดยใช้ทัศนคติที่ไม่ลำเอียงและไม่มีอคติ	48 (26.1)	120 (65.1)	15 (8.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.17	.581	มาก
2. หน่วยตรวจสอบภายในมั่นใจว่าได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเชื่อมั่นในผลงาน ว่าไม่มีการลดหย่อนในด้านคุณภาพ	46 (25.0)	110 (59.8)	27 (14.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.09	.642	มาก
3. หน่วยตรวจสอบภายในให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรม	54 (29.3)	102 (55.4)	26 (14.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.13	.681	มาก
4. หน่วยตรวจสอบภายในมั่นใจว่าในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีการรายงานผลการตรวจสอบโดยไม่ปกปิด และบิดเบือน	44 (23.9)	112 (60.9)	26 (14.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.08	.648	มาก
5. หน่วยตรวจสอบภายในเปิดเผยข้อมูลหรือรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญที่ได้จากการตรวจสอบ	45 (24.5)	116 (63.0)	23 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.12	.598	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความเที่ยงธรรม						4.12	.630	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเที่ยงธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = .630) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความมีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง โดยใช้ทัศนคติที่ไม่ลำเอียงและไม่มีอคติ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = .581) รองลงมาคือ ข้อ 3. หน่วยตรวจสอบภายในให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรม ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = .681) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4. หน่วยตรวจสอบภายในมั่นใจว่าในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีการรายงานผลการตรวจสอบโดยไม่ปกปิด และบิดเบือน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .648) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเชี่ยวชาญ

ด้านความเชี่ยวชาญ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยตรวจสอบภายใน ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็น มีการบูรณาการหลักการและทฤษฎี จาก ความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	41 (22.3)	121 (65.8)	21 (11.4)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.10	.592	มาก
2. หน่วยตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในหลักการด้านการจัดการ รวมถึงสามารถประยุกต์วิชาขั้นพื้นฐานต่าง ๆ เช่น กฎหมาย ภาษี การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	56 (30.4)	105 (57.1)	23 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.18	.632	มาก

ด้านความเชี่ยวชาญ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. สามารถใช้วิธีการตรวจสอบที่หลากหลาย โดยใช้ดุลยพินิจตามแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการเลือกข้อมูล การรวบรวม การประเมิน การใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	46 (25.0)	120 (65.2)	17 (9.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.15	.587	มาก
4. มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษร มีทัศนคติที่ชัดเจนสามารถนำเสนอและอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	42 (22.8)	122 (66.3)	19 (10.3)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.11	.585	มาก
5. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีการประเมิน วิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อพัฒนาให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้	49 (26.6)	114 (62.0)	21 (11.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.15	.599	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความเชี่ยวชาญ						4.14	.599	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .599) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2. หน่วยตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในหลักการด้านการจัดการ รวมถึงสามารถประยุกต์วิชาขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่น กฎหมาย ภาษี การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .632) รองลงมาคือ ข้อ 3. สามารถใช้วิธีการตรวจสอบที่หลากหลาย โดยใช้ดุลยพินิจตามแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการเลือกข้อมูล การรวบรวม การประเมิน การใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = .587) และข้อ 5. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีการประเมิน วิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อพัฒนาให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

ได้ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = .599) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1. หน่วยตรวจสอบภายใน ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็น มีการบูรณาการหลักการและทฤษฎีจากความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = .592) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ

ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังโดยใช้วิจารณญาณในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม	44 (23.9)	123 (66.8)	15 (8.2)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.14	.590	มาก
2. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ นำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมาใช้อย่างสมเหตุสมผล	51 (27.7)	115 (62.5)	17 (9.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.17	.603	มาก
3. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรขององค์กร	58 (31.5)	112 (60.9)	13 (7.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.23	.596	มากที่สุด

ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. หน่วยตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าของภารกิจที่จะส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรกับทรัพยากรที่เสียไป	54 (29.3)	116 (63.0)	13 (7.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.21	.585	มากที่สุด
5. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยยึดหลักการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพและตามคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	48 (26.1)	112 (60.9)	24 (13.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.13	.613	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ						4.18	.597	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .597) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 3. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรขององค์กร ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .596) รองลงมาคือ ข้อ 4. หน่วยตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าของภารกิจที่จะส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรกับทรัพยากรที่เสียไป ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = .585) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 5. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยยึดหลักการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพและตามคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = .613) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถส่งรายงานผลการตรวจสอบให้กับหน่วยรับตรวจได้อย่างรวดเร็วและทันกาล	54 (29.3)	98 (53.3)	28 (15.2)	4 (2.2)	0 (0.0)	4.10	.725	มาก
2. การตรวจสอบภายในช่วยลดโอกาสการกระทำที่สื่อทุจริต การประพฤติไม่ชอบหรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง	43 (23.4)	127 (69.0)	12 (6.5)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.15	.568	มาก
3. รายงานผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือของข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งประเด็นปัญหาที่ตรวจพบ ข้อเสนอแนะ และแนวทาง	61 (33.2)	101 (54.9)	22 (12.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21	.639	มากที่สุด
4. ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	51 (27.7)	117 (63.6)	16 (8.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	.574	มาก
5. ผลการตรวจสอบภายในช่วยให้ข้อตรวจพบความเสี่ยงในเรื่องเดิมลดลง	50 (27.2)	110 (59.8)	22 (12.0)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.13	.648	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน						4.16	.630	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = .630) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 3. รายงานผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล ครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งประเด็นปัญหาที่ตรวจพบ ข้อเสนอแนะ และแนวทาง ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = .639) รองลงมาคือ ข้อ 4. ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = .574) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถส่งรายงานผลการตรวจสอบให้กับหน่วยรับตรวจได้อย่างรวดเร็วและทันกาล ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = .725) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
1. งานตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการควบคุมภายในของหน่วยงาน	55 (29.9)	107 (58.2)	21 (11.4)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.17	.638	มาก
2. งานตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยในการปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน	63 (34.2)	99 (53.8)	21 (11.4)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.22	.658	มากที่สุด
3. การตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กร	49 (26.6)	115 (62.5)	17 (9.2)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.14	.637	มาก

ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถ ปฏิบัติงานได้จริงและเป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนดตาม แผนการตรวจสอบในระดับใด (ระดับ 5 = มากกว่า 80% ระดับ 4 = 71-80% ระดับ 3 = 61-70% ระดับ 2 = 51-60 % ระดับ 1 = น้อยกว่า 51%)	57 (31.0)	110 (59.8)	15 (8.2)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.21	.628	มาก ที่สุด
5. ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	62 (33.7)	103 (56.0)	18 (9.8)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.23	.638	มาก ที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน						4.19	.639	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = .639) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 5. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .638) รองลงมาคือ ข้อ 2. งานตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยในการปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = .658) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3. การตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กร ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .637) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

การศึกษาคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ระหว่างตัวแปร และตัวแปรตาม สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการ ตรวจสอบภายในขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดชุมพร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	0.956	0.528		1.813	0.73
1. การให้บริการความเชื่อมั่นและ การให้คำปรึกษา	0.168	0.097	0.158	1.733	0.046*
2. ความเป็นอิสระ	0.133	0.088	0.142	1.502	0.136
3. ความเที่ยงธรรม	0.209	0.098	0.194	2.144	0.034*
4. ความเชี่ยวชาญ	0.299	0.091	0.310	3.281	0.001*
5. การใช้ความระมัดระวังในการ ประกอบวิชาชีพ	-0.006	0.120	-0.005	-0.053	0.958
R = 0.504 ^a R ² = 0.225 SE _{est} = 0.180 F = 11.445 Sig. = 0.00					

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญ และการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ประมาณร้อยละ 50.4 ($R^2 = 0.504$) ที่เหลือเป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่นำมาพิจารณา

สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการ ตรวจสอบภายในขององค์กร บริหารส่วนจังหวัดชุมพร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	0.875	0.626		1.396	0.165
1. การให้บริการความเชื่อมั่นและ การให้คำปรึกษา	0.270	0.115	0.220	2.342	0.021*
2. ความเป็นอิสระ	-0.028	0.105	-0.026	-0.264	0.792
3. ความเที่ยงธรรม	0.155	0.116	0.125	1.338	0.184
4. ความเชี่ยวชาญ	0.442	0.108	0.397	4.091	0.000*
5. การใช้ความระมัดระวังในการ ประกอบวิชาชีพ	-0.019	0.143.	-0.013	-0.131	0.896
R = 0.572 ^a R ² = 0.297 SE _{est} = 0.344 F = 10.611 Sig. = 0.00					

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญ และการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประมาณร้อยละ 57.2 ($R^2 = 0.572$) ที่เหลือเป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่นำมาพิจารณา

สมมติฐานที่ 6 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์ การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พบว่า มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 6

สมมติฐานที่ 7 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการวิเคราะห์	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 1</u> คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	✓	
<u>สมมติฐานที่ 2</u> คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน		✓
<u>สมมติฐานที่ 3</u> คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเที่ยงธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	✓	
<u>สมมติฐานที่ 4</u> คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเชี่ยวชาญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	✓	
<u>สมมติฐานที่ 5</u> คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน		✓
<u>สมมติฐานที่ 6</u> คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	✓	
<u>สมมติฐานที่ 7</u> คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน		✓
<u>สมมติฐานที่ 8</u> คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเที่ยงธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน		✓

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการวิเคราะห์	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 9 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเชี่ยวชาญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	✓	
สมมติฐานที่ 10 คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการใช้ความรู้ระดับระวางในการประกอบวิชาชีพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน		✓

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.5 มีอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 37.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 60.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 40.8

ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้บริการคำปรึกษา ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญ และการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ สรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความเชี่ยวชาญ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระ ตามลำดับ ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละปัจจัย สรุปได้ว่า

การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1. หน่วยตรวจสอบภายในทำการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานทางการเงิน ตัวเลข ที่ปรากฏอยู่ในงบการเงินที่มีการแสดงรายการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเชื่อถือได้ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเพียงพอ รองลงมาคือ ข้อ 4. มีการพัฒนาความรู้ในหลายๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อความรู้ที่

ได้มาเพิ่มทักษะ ความเชี่ยวชาญให้แก่ตนเอง ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยพิจารณาเทคนิคการตรวจสอบ มีการนำเทคโนโลยี สูตร โปรแกรมต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการใช้ระบบมือ (Manual) เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

ความเป็นอิสระ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 3. สามารถเสนอความเห็นในรายงานการตรวจสอบโดยใช้วิจารณ์ญาณได้อย่างอิสระ รองลงมาคือ ข้อ 5. ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในด้วยความเป็นอิสระ โดยปราศจากอคติ ซึ่งทำให้การปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4. ไม่ถูกจำกัดขอบเขตการปฏิบัติงานหรือความเป็นอิสระจากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ความเที่ยงธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเที่ยงธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความมีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง โดยใช้ทัศนคติที่ไม่ลำเอียงและไม่มือคต รองลงมาคือ ข้อ 3. หน่วยตรวจสอบภายในให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรม ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4. หน่วยตรวจสอบภายในมั่นใจว่าในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีการรายงานผลการตรวจสอบโดยไม่ปกปิด และบิดเบือน ตามลำดับ

ความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2. หน่วยตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในหลักการด้านการจัดการ รวมถึงสามารถประยุกต์วิชาขั้นพื้นฐานต่าง ๆ เช่น กฎหมาย ภาษี การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ข้อ 3. สามารถใช้วิธีการตรวจสอบที่หลากหลาย โดยใช้ดุลยพินิจตามแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการเลือกข้อมูล การรวบรวม การประเมิน การใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และข้อ 5. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีการประเมิน วิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อพัฒนาให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1. หน่วยตรวจสอบภายในเลือกใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็น มีการบูรณาการหลักการและทฤษฎีจากความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

การใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 3. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรขององค์กร รองลงมาคือ ข้อ 4. หน่วยตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าของภารกิจที่จะส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรกับทรัพยากรที่เสียไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 5. หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยยึดหลักการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพและตามคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน รองลงมาคือ การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความถดถอย เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัย พบว่า

สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับนัยสำคัญของสถิติเท่ากับ 0.046 แสดงให้เห็นว่า การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 1

สมมติฐานที่ 2 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับนัยสำคัญของสถิติ เท่ากับ 0.136 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นอิสระ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 2

สมมติฐานที่ 3 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเที่ยงธรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับนัยสำคัญของสถิติ 0.034 แสดงให้เห็นว่า ความเที่ยงธรรม มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 3

มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 10

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” ผู้ศึกษาได้ข้อค้นพบจากผลการศึกษา ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิผล ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กิรวิภา ทัศภูธร (2562) พบว่า การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาถือเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในกระบวนการต่าง ๆ ภายใต้การบริหารความเสี่ยง การควบคุม โดยหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินข้อเท็จจริงทั้งหมดด้วยความยุติธรรมและสมคูล

2. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเที่ยงธรรม ที่มีผลต่อประสิทธิผล ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 2 ซึ่งขัดแย้งกับ ไสรยา อรไทรวรรณ (2562) พบว่า กระบวนการดำเนินงานของผู้ตรวจสอบภายในควรมีการกำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจอย่างเพียงพอและเหมาะสม ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล แต่ละฝ่ายไม่ควรมอบอำนาจให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไปเพราะอาจเป็นการเปิดโอกาสให้ใช้อำนาจไปในทางที่มีขอบได้

3. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเที่ยงธรรม ที่มีผลต่อประสิทธิผล ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ามีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ไสรยา อรไทรวรรณ (2562) พบว่า กระบวนการดำเนินงานของผู้ตรวจสอบภายในควรมีการกำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจอย่างเพียงพอและเหมาะสม ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล แต่ละฝ่ายไม่ควรมอบอำนาจให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป เพราะอาจเป็นการเปิดโอกาสให้ใช้อำนาจไปในทางที่มีขอบได้

4. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเชี่ยวชาญ ที่มีผลต่อประสิทธิผล ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สอดคล้องกับ ศรัญญา บุญขวัญ (2560) พบว่า ประกอบวิชาชีพบัญชีให้มีความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง เพื่อให้เป็นที่ยกย่องและได้รับการยอมรับนับถือ

และเป็นการสร้างโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในชีวิต ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความเชี่ยวชาญด้านทักษะวิชาชีพโดยอาศัยการใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรม

5. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ ที่มีผลต่อประสิทธิผล ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 5 ซึ่งขัดแย้งกับศรัณญา บุญขวัญ (2560) พบว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องใช้ความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการให้บริการ เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร ทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน

6. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็น มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับศรัณญา บุญขวัญ (2560) พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องแสดงความเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นไปตามที่กำหนดได้อย่าง โปร่งใส และมีความชัดเจน แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ มาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ และไม่ปกปิดข้อเท็จจริง

7. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระ ที่มีต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 7 ซึ่งสอดคล้องกับฐิติรัตน์ มีมาก (2560) พบว่า ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความผันแปรในทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (ค่าเป็นลบ) อันเนื่องมาจากการบริหารงานมีเจ้าของเป็นผู้บริหารที่มีอำนาจสั่งการต่อพนักงานได้โดยตรง และหากหน่วยงานตรวจสอบภายในอยู่ภายใต้การบริหารโดยหน่วยงานอื่นไม่ได้ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้บริหารระดับสูงโดยตรง จะส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการรายงานผลการตรวจสอบ ทำให้ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในถูกจำกัดขอบเขตด้วย

8. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเที่ยงธรรม ที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 8 ซึ่งขัดแย้งกับอรพรรณ แสงศิวะเวทย์ (2562) พบว่า การตรวจสอบภายในเป็นหน้าที่ของการสนับสนุนด้าน การจัดการ ซึ่งมีผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ในการติดตามกิจกรรมการดำเนินงาน ต้องมีมุมมองหรือทัศนคติที่ไม่ลำเอียง จะช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเที่ยงธรรม

9. คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายในด้านความเชี่ยวชาญ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับศรัณญา บุญขวัญ

(2560) พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในต้องใช้ความเป็นมืออาชีพและความเชี่ยวชาญมาใช้ในการให้บริการ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร

10. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับเรียงธรรม จงจิตร (2560) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ มีผลในเชิงบวก เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับบริหารและตำแหน่งที่ปรึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง รวมถึงเป็นผู้ที่มีความระมัดระวังในการทำหน้าที่เป็นอย่างสูง ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องของการต้องใช้ความระมัดระวังรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรต้นอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรตามเพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมและหลักวิชาชีพที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับการเป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ดี เพื่อให้ได้ผลการศึกษาครอบคลุมการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ควรเพิ่มหรือขยายกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง โดยอาจศึกษาจากองค์กรกลุ่ม เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่เกี่ยวข้องและการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และเพิ่มหรือขยายกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง โดยอาจศึกษาความคิดเห็นของตัวแปรที่เป็นผู้รับบริการหรือหน่วยรับตรวจ เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารคณะ/สถาบัน อธิการบดี คณะกรรมการตรวจสอบ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1. หน่วยตรวจสอบภายในมีการจัดการอุปสรรคต่อความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน โดยสามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในด้านดังกล่าว ยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการอุปสรรคต่อความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก ไม่สามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรจะต้องกำหนดแนวทางในการทำงานอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้
2. ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร

3. ผู้บริหารควควทำความเข้าใจกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิตติยา จิตต์อาจหาญ. (2560). **ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิริวยา ธิษฏฐิธาธาร. (2562). **อิทธิพลของการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ที่มีต่อคุณภาพของรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรมบัญชีกลาง. (2545). **กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน. แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน**. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.
- จันทนา สาขาร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลาประพร ศรีจันทพร. (2555). **การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน**. (ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น.
- ฐิติรัตน์ มีมาก. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย**. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2541). **แนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน**. (ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: บริษัท บุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **องค์การและการบริหาร**. (ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาพร มาชัยภูมิ. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของกองทัพบก**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พะยอม สิงห์แสนท์. (2564). **การสอบบัญชี**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนชม.
- พรธิดา สีคำ. (2560). **อิทธิพลของกระบวนการแนวการตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภัทรวรรณ ทองเปลว. (2562). **คู่มือกระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน**. สำนักงานตรวจสอบภายใน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มานีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.
- เริงธรรม จงจิตร. (2560). **การนำผลงานของผู้ตรวจสอบภายในมาใช้ในการตรวจสอบงบการเงินโดยผู้สอบบัญชีอิสระของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์**. โครงการปริญญาโททางงบการเงิน คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรลักษณ์ มิ่งขวัญ. (2560). องค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน. วารสารสุทธิปริทัศน์.
- ศรัญญา บุญขวัญ. (2560). ผลกระทบของความพยายามในการสอบบัญชีและความเชี่ยวชาญในการสอบบัญชีที่มีต่อผลลัพธ์ในการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สรานัญญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาภรณ์ วงศ์เขาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสธยา อรไทรวรรณ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการต่อมูลค่าทางการตลาดและอัตราส่วนราคาตลาดต่อราคาบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2558). การตรวจสอบสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จามจรี โปรดักท์.
- อรวรรณ แสงศิวะเวทย์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รัชธรรม. (2532). การพัฒนาองค์กร : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพฯ: หจก.สหายบล็อกและการพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

- The Institute of internal Auditors. (2021). **Mission of Internal Audit**. [Online]. From: <http://na.theiia.org/standard-guidance/Pages/Mission-of-Internal-Audit.aspx>. (Retrieved Aug, 20, 2022)

บรรณานุกรม (ต่อ)

ออนไลน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิคม ถนอมเสียง. (2564). วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ. [ออนไลน์].

เข้าถึงได้จาก: <https://home.kku.ac.th/nikom/516701-Multiple-regression-2564-occ-1.pdf>. (วันที่สืบค้นข้อมูล 29 ธันวาคม 2565)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, กลุ่มตรวจสอบภายใน. (2564) ประเภทของการตรวจสอบภายใน.

[ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:

http://auditer.hss.moph.go.th/web_Audit/upload1/manual/03.pdf.

(วันที่สืบค้นข้อมูล 10 กันยายน 2565)

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2564). มาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน. [ออนไลน์].

เข้าถึงได้จาก: https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/IPPF-Standards-2017-Thai.pdfoverview/setcg_p2.html. (วันที่สืบค้นข้อมูล 25 ธันวาคม 2565)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร. (2565). การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. [ออนไลน์].

เข้าถึงได้จาก: <https://www.chppao.go.th/frontpage>. (วันที่สืบค้นข้อมูล 7 สิงหาคม 2565)

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชุมพร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ข้อ	คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. การให้บริการความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา						
1.1	หน่วยตรวจสอบภายในทำการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานทางการเงิน ตัวเลข ที่ปรากฏอยู่ในงบการเงินว่ามีการแสดงรายการอย่างครบถ้วนถูกต้อง และเชื่อถือได้ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเพียงพอ					
1.2	หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยพิจารณาเทคนิคการตรวจสอบ มีการนำเทคโนโลยี สูตร โปรแกรมต่างๆ มาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการใช้ระบบมือ (Manual) เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น					
1.3	ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับเป็นประจําสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร					
1.4	มีการพัฒนาความรู้ในหลายๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อนความรู้ที่ได้มาเพิ่มทักษะ ความเชี่ยวชาญให้แก่ตนเอง					
1.5	หน่วยตรวจสอบภายในได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ให้บริการความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาด้วยความระมัดระวัง โดยคำนึงถึงความต้องการและความ					

คาดหวังของหน่วยรับตรวจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย					
--	--	--	--	--	--

ข้อ	คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2. ความเป็นอิสระ						
2.1	การปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีการจัดการอุปสรรคต่อความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน โดยสามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง					
2.2	หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตรวจสอบภายในได้เต็มที่ ปราศจากการแทรกแซงจากหน่วยรับตรวจหรือหน่วยงานอื่น					
2.3	สามารถเสนอความเห็นในรายงานการตรวจสอบโดยใช้วิจารณญาณได้อย่างอิสระ					
2.4	ไม่ถูกจำกัดขอบเขตการปฏิบัติงานหรือความเป็นอิสระจากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
2.5	ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในด้วยความเป็นอิสระโดยปราศจากอคติ ซึ่งทำให้การปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ความเที่ยงธรรม						
3.1	หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความมีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง โดยใช้ทัศนคติที่ไม่ลำเอียงและไม่มีอคติ					

3.2	หน่วยตรวจสอบภายในมั่นใจว่าได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเชื่อมั่นในผลงานว่าไม่มีการลดหย่อนในด้านคุณภาพ					
3.3	หน่วยตรวจสอบภายในให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรม					
ข้อ	คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3. ความเที่ยงธรรม						
3.4	หน่วยตรวจสอบภายในมั่นใจว่าในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีการรายงานผลการตรวจสอบโดยไม่ปกปิด และบิดเบือน					
3.5	หน่วยตรวจสอบภายในมั่นใจว่าได้เปิดเผยข้อมูลหรือรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญที่ได้จากการตรวจสอบโดยไม่ละเว้น					
4. ความเชี่ยวชาญ						
4.1	หน่วยตรวจสอบภายใน ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็น มีการบูรณาการหลักการและทฤษฎีจากความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.2	หน่วยตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในหลักการด้านการจัดการ รวมถึงสามารถประยุกต์วิชาชั้นพื้นฐานต่างๆ เช่น กฎหมาย ภาษี การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.3	สามารถใช้วิธีการตรวจสอบที่หลากหลาย โดยใช้ดุลยพินิจตามแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการ					

	เลือกข้อมูล การรวบรวม การประเมิน การใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง					
4.4	มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษร มีทักษะคติที่ชัดเจนสามารถนำเสนอและอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย					

ข้อ	คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4. ความเชี่ยวชาญ						
4.5	การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีการประเมิน วิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อพัฒนาให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้					
5. การใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ						
5.1	หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง โดยใช้วิจารณญาณในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
5.2	หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ นำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมาใช้อย่างสมเหตุสมผล					
5.3	หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรขององค์กร					

5.4	หน่วยตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าของภารกิจที่จะส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรกับทรัพยากรที่เสียไป					
5.5	หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยยึดหลักการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพและตามคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบ

	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3.1 การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน						
1.	ผู้ตรวจสอบภายในสามารถส่งรายงานผลการตรวจสอบให้กับหน่วยรับตรวจได้อย่างรวดเร็วและทันกาล					
2.	การตรวจสอบภายในช่วยลดโอกาสการกระทำที่สุ่อทุจริต การประพฤติไม่ชอบหรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง					
3.	รายงานผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล ครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งประเด็นปัญหาที่ตรวจพบ ข้อเสนอแนะ และแนวทาง					
4.	ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
5.	ผลการตรวจสอบภายในช่วยให้ข้อตรวจพบความเสี่ยงในเรื่องเดิมลดลง					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน						
6.	งานตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการควบคุมภายในของหน่วยงาน					

	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน						
7.	งานตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยในการปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน					
8.	การตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กร					
9.	ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานได้จริงและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนการตรวจสอบในระดับใด (ระดับ 5 = มากกว่า 80% ระดับ 4 = 71-80% ระดับ 3 = 61-70% ระดับ 2 = 51-60 % ระดับ 1 = น้อยกว่า 51%)					

10.	ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายใน					
-----	---	--	--	--	--	--

ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล

นางสาวนริศรา ศรีรัชดากร

วัน เดือน ปีเกิด

16 สิงหาคม 2543

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

115/12 หมู่ 3 ตำบลปากน้ำ อำเภอมืองชุมพร จังหวัดชุมพร
86120

สถานที่ศึกษาปัจจุบัน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยา
เขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2561

จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

จากโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา สายทวีศึกษา

พ.ศ. 2562

เข้าศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร