

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

THE ATTITUDE AND SATISFACTION OF THE STAFF
IN AUTHORITY AUDIT ON THE INTERNAL AUDIT,
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY
LADKRBANG



สาขา.....
เลขทะเบียน 145085
วันเดือนปี 16 ส.ค. 2560

b.1080611 X
i.....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
พ.ศ. 2559

**THE ATTITUDE AND SATISFACTION OF THE STAFF IN
AUTHORITY AUDIT ON THE INTERNAL AUDIT, KING
MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIERMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
2016



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ
ที่มีต่อส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

THE ATTITUDE AND SATISFACTION OF THE
STAFF IN AUTHORITY AUDIT ON THE INTERNAL
AUDIT, KING MONGKUT'S INSTITUTE OF
TECHNOLOGY LADKRBANG

ชื่อนักศึกษา

นางสาวปิยะมล บุญชื่น

รหัสประจำตัว

57611035

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร	
รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เกรือวิริยะพันธ์	
รองศาสตราจารย์อมรศรี ดันพิพัฒน์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เวลา 12:00 – 13:00 น.

สถานที่สอบ คณะการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้อง FAM 406

คณะรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสงโนรี)

คณบดีคณะกรรมการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
วันที่ 2 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ชื่อนักศึกษา	นางสาวปิยะมล บุญชื่น
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการตรวจสอบภายในที่มีต่อการดำเนินงาน ขององค์กรที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ งานตรวจสอบจึงจำเป็นต้องมีบุคลากร ที่มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์อันดี เป็นผู้ให้คำปรึกษา สนับสนุนหน่วยงาน และต้องมีการสื่อสารกับบุคลากรในองค์กร ให้มีความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 110 คน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี ตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการเงินและบัญชี สำหรับทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก กับการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการวางแผนการตรวจสอบ การติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตามรายงานผลการตรวจสอบ และการกำหนดผู้ตรวจสอบในงานตรวจสอบ ทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก กับการมีธรรมาภิบาลและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบ และความยุติธรรมปราศจากอคติ ตรงไปตรงมาโปร่งใสของผู้ตรวจสอบ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก กับการรายงานผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการตรวจสอบ และการปฏิบัติงานตรวจสอบ สำหรับผลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า อายุงาน มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ทศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ กับ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบ การให้คำปรึกษา และคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ และการเปิดโอกาสให้หน่วยรับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุป และรายงานผลการตรวจสอบ ด้านความรู้สึที่มีต่อผู้ตรวจสอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ กับ การให้คำปรึกษา และคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ การกำหนดวัตถุประสงค์ ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบ การติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้ตรวจสอบภายในควรให้ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดระยะเวลา และงบประมาณในการตรวจสอบ การรายงานผลการตรวจสอบ แก่ผู้รับการตรวจสอบและให้ความมั่นใจในความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบ ตลอดจนการไม่ถูกแทรกแซงจากผู้อื่นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบ มีข้อเสนอแนะ คือผู้ตรวจสอบควรให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจมากขึ้น เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้รับตรวจ และผู้ตรวจสอบในการปฏิบัติงานตรวจสอบให้ประสบผลสำเร็จ และควรมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบ ที่ได้รับมอบหมายกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตระยะเวลาให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

Title	The Attitude and Satisfaction of the Staff in Authority Audit on the Internal Audit, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Student Name	Miss. Piyamon Bunchuen
Student ID.	57611035
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Advisor	Assistant Professor Wornchanok Chaiyasoonthorn

ABSTRACT

Various organizations nowadays realize the role and the importance of the internal audit meaningful to their operation to enhance them to achieve their objectives. For efficient operation, the audit therefore needs personnel who practice their job according to the professional standards, perform duties with integrity, ethic, good human relations, who can give advice, support such unit or agency and can also communicate with the other personnel in the organization to understand the audit system leading to the satisfaction of the operation so that the result achieves or attains the performance standards of internal audit. This research's objectives were to study the attitudes and satisfactions of the personnel in the audited units to the audit department of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The research was sampled from 110 personnel.

The study result found that most questionnaire respondents were female, with age range from 46 years or upwards, Bachelor degree education background, their service period has been continuing for more than seven years in positions of finance and accounting technicians. For their attitudes on knowledge and understanding in the audit system, the questionnaire respondents' reaction was found, in overall scenario, they had knowledge and understanding of the audit system in very much satisfaction level. For the objective determination, the goal of the audit planning, progression monitor in remedy and improvement of performance according to the audit result and determining the auditor in the audit work, the audited persons' attitudes and feelings to the auditors in overall scenario were found to be in the very much satisfaction. For auditors' disposition, human relation, the other's opinion acceptance and justice without bias, straight forwardness, transparency and satisfaction in their performance in overall scenario were found to be

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

in the very much satisfaction. For the performance report, audit following-up and audit performance for the analysis result of the relationship between personal factor and performance satisfaction of the auditors were found that their service period is related to the performance satisfaction of the auditors. For the attitude on knowledge and understanding in the audit, it was found that it had relation with the objective determination in the audit plan, counseling and guidance to improve the performance of the audited agency and the opportunity opening for the audited unit or agency to explain the facts before conclusion and making the report of the audit result. For the reactive feeling to auditors, it was found it had relation with the provision of advice and recommendation to improve the performance of the audited agency, objectives determination in the audit plan, consistently monitoring audit result and the exchange of information both within and outside the organization to ensure the audit performance.

This research had recommendations, i.e. the internal auditors should educate, give knowledge and understanding, determination of the audit period and budget and how to report the audit result to the audited personnel to be convinced in the auditor's independence as well as not to be intervened by the others. For the satisfaction of the auditor's performance, the recommendation was the auditors should give more advice and suggestions to improve the performance of the audited agency and to create the cooperation between the audited and the auditor in the audit practice to be more successful and there should be the preparation of the assigned audit procedural plan which determines more properly on objectives, scope and timeline.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำความรู้ต่าง ๆ และแนวทางการศึกษาให้กระชับชัดเจนยิ่งขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้แก่ รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ ผู้ศึกษารู้อีกชาวซึ่งในความกรุณาของท่าน ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อมูล และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์อย่างมากจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณอันยิ่งใหญ่ของบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่านผู้ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา และบุคลากรส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้เป็นกำลังใจและเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ปิยะมล บุญชื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	IX
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	2
1.5 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน	13
2.4 มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน	15
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของส่วนตรวจสอบ	26
2.6 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
3.1 แหล่งข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.3 ประชากร	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	37
3.5 สมมติฐานของการศึกษา	38
3.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา	38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	40
4.1 การวิเคราะห์ผลการศึกษา.....	40
4.2 การทดสอบสมมติฐาน.....	46
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	54
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	55
5.1 สรุป.....	55
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	57
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	63
ประวัติผู้เขียน.....	67



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนแบบสอบถาม.....	36
4.1 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ.....	40
4.2 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ.....	41
4.3 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
4.4 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน.....	41
4.5 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน.....	42
4.6 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน ความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบและด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ.....	43
4.7 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบ.....	45
4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ.....	47
4.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ.....	48
4.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบ.....	49
4.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ.....	50
4.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งหน้าที่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบ.....	51
4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ.....	52
4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ.....	53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ผังโครงสร้างมาตรฐานการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ.....	17
2.2 ผังโครงสร้างมาตรฐานการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน.....	18
2.3 โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี 2558.....	27
2.4 โครงสร้างการบริหารงานของส่วนตรวจสอบ ปี 2558	28
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญ ของการตรวจสอบภายในต่อ การดำเนินงานขององค์กรอย่างกว้างขวาง ทั้งบทบาทด้านการช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การ ดำเนินงาน และการปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงช่วยเป็นกลไกในการ กำกับดูแลกิจการ ที่ดีให้แก่ผู้บริหารขององค์กรอีกด้วย ดังนั้นการที่บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจ ในระบบการตรวจสอบจึงเป็นส่วนหนึ่งซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการดำเนินงาน ให้แก่ บุคลากรได้ในที่สุด

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังตั้งขึ้นพ.ศ. 2528 สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ในการบริหารงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสำคัญของกระบวนการบริหาร เพื่อให้การควบคุมภายในเป็นไปตามนโยบายภาครัฐ จึงได้มีการจัดตั้งส่วนตรวจสอบขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2549 ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ในงานตรวจสอบนั้นผู้ตรวจสอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ และได้รับการยอมรับจากบุคลากร ในองค์กรทุกระดับ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องมีผลงานเสนอให้ผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหรือข้อมูล ในการบริหารงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานตรวจสอบจึงจำเป็นต้องมี บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีมนุษย สัมพันธ์อันดี และเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนเป็นผู้ที่เฝ้าหาความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่ อยู่ตลอดเวลา (กรมบัญชีกลาง. 2554)

องค์ประกอบหนึ่งของการตรวจสอบคือ ผู้รับตรวจในหน่วยรับตรวจ หากผู้รับตรวจมี ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบหรือทัศนคติในทางที่ดีต่องานตรวจสอบ การอำนวยความสะดวก การให้ความร่วมมือ การจัดหาเอกสารหลักฐานในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ให้ข้อมูล เพิ่มเติมแก่ผู้ตรวจสอบงานตรวจสอบจะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ในทางตรงข้ามหากผู้รับตรวจใน หน่วยรับตรวจมีทัศนคติในด้านลบต่อการตรวจสอบแล้วมักจะก่อให้เกิดข้อจำกัด ซึ่งนำไปสู่ปัญหา ในด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบได้ในที่สุด

ดังนั้น การศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วน ตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปฏิบัติงานเพื่อเป็น การศึกษาข้อมูลในการปฏิบัติงานของส่วนตรวจสอบ และนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าความสำเร็จต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กร นอกเหนือจากนั้นยังสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนตรวจสอบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อ ส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
2. ทราบถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
4. เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบของเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี

เนื่องจากหน่วยรับตรวจปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุ เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับส่วนตรวจสอบในการประสานงานด้านข้อมูล และเอกสาร ในการตรวจสอบ

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยรับตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

1.5 นิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ตรงกันในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย และขอบเขตของคำศัพท์เฉพาะต่างๆ ดังนี้

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึก ของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ ในด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

การตรวจสอบ หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น (Assurance) และการให้คำปรึกษา (Consulting) อย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ตรวจสอบภายใน ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยการประเมินและการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม การกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ

ส่วนตรวจสอบ หมายถึง ส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีความเป็นอิสระมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อสภาสถาบัน โดยผู้อำนวยการรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานด้านการบริหารต่ออธิการบดี

ผู้ตรวจสอบ หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบสังกัดส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้รับการตรวจ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุ มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ โดยในที่นี้อ้างอิงมาจากมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน สถาบันผู้ตรวจสอบภายในระหว่าง

ประเทศ (IIA) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบ หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยรับตรวจ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการตรวจสอบภายใน โดยในที่นี้อ้างอิงมาจาก ขั้นตอนของการดำเนินงานตรวจสอบภายใน

ทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรในหน่วยรับตรวจมีความรู้สึกต่อผู้ตรวจสอบภายใน โดยในที่นี้อ้างอิงจาก คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่ระบุไว้ในมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมการปฏิบัติงานภายในของส่วนราชการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ได้มีการศึกษาถึงทฤษฎี และแนวคิดของงานวิจัยที่สอดคล้อง และเกี่ยวข้อง เพื่อให้การวิจัยเรื่อง ทักษะคิดของและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อ ส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำเร็จโดยสมบูรณ์นั้น สามารถนำทฤษฎีหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
4. มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน
5. แนวความคิดเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของส่วนตรวจสอบ
6. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitudes) มาจากศัพท์ภาษาละตินว่า “Aptus” หมายความว่า “เหมาะสม” (Fitness) หรือการปรับตัวให้เหมาะสม (Adaptation) ในทางจิตวิทยาถือว่าทัศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่ไม่สามารถจะสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่จะต้องศึกษากันว่าด้วยกรรมวิธีที่ซับซ้อน สเปนเซอร์ (Spencer) เป็นคนแรกที่น่าคำว่า “Attitude” มาใช้ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549: 167-168)

ลิลลี่ เทอร์สโต (Thurstone, Lili 1967: 77) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นการแสดงออกทางด้านผลรวมของความโน้มเอียง และความรู้สึก ความมีอคติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นอยู่ในใจมาก่อน ความคิด ความกลัว การบังคับขู่เข็ญ และการลงความเห็นของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (วรรณฤดี แก้วเกมแข, 2544: 18)

โรคิช (Rokeach, Milton 1970: 112) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง ในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ (วรรณฤดี แก้วเกมแข, 2544: 18)

นิวคัม (Newcomb, 1954: 128) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ทางด้านพฤติกรรมสองลักษณะ คือ การแสดงออกในลักษณะของ ความพึงพอใจ
เอกรัตน์มณี เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการและให้คำปรึกษาแก่ผู้จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นด้วย หรือชอบ ทศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะเช่นนี้ เรียกว่าทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) อีกลักษณะหนึ่งคือ ทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) คนจะแสดงออกทำนองไม่พึงพอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ซิงซัง อยากหนี อยากอยู่ให้ห่างจากสิ่งนั้น ๆ ส่วนทัศนคติอีกแบบหนึ่ง คือความรู้สึกเฉย ๆ ไม่ชอบ ไม่เกลียด เป็นทัศนคติแบบกลาง ๆ (อุทุมพร ไพรลีน. 2540: 17)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546: 214) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง การประเมินความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคล ความรู้สึกด้านอารมณ์และแนวโน้มการปฏิบัติที่มีผลต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือความคิดที่มีลักษณะแสดงความพอใจหรือไม่พอใจ ทัศนคติเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อความเชื่อมียุทธผลต่อทัศนคติ

ธงชัย สันติวงศ์ (2542: 160) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ลักษณะของแนวโน้ม ตามปกติของตัวบุคคลในการที่จะชอบ หรือเกลียดสิ่งของ บุคคล และปรากฏการณ์ต่าง ๆ กล่าวคือ ทัศนคติจะเป็นลักษณะของระบบ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ และสำหรับแต่ละคนทัศนคติของแต่ละคน คือ โลกแห่งความเป็นจริงของเขานั้นเอง

ถำอานต์ งามวิชา (2543: 101) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติคือความโน้มเอียงของความรู้สึก ในทางที่ชอบ ไม่ชอบต่อสิ่งใด ๆ ทัศนคติเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ประเมินข้อเท็จจริง หรือเหตุการณ์ ต่าง ๆ แล้วทัศนคติเป็นเรื่องอารมณ์ของคน คนเรามักจะมีทัศนคติไม่ทางใดก็ทางหนึ่งต่อเรื่องลัทธิ ศาสนา พรรคการเมือง แฟชั่น เสื้อผ้า ประเภทของคนตรีและอาหาร เป็นต้นจากความหมายข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในของบุคคลซึ่งสะท้อนถึงความโน้มเอียง ของการปฏิบัติ และอารมณ์ว่าพอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็น ผลมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ในอดีตหรือสิ่งแวดล้อม

พรทิพา พลิกคาม (2544: 6) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกความคิดของ บุคคลที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ และพร้อมที่จะแสดงออกเป็นการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อาจ เป็นไปได้ทั้งทางบวก และทางลบ ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็น ได้อย่างชัดเจนการที่เราจะ รับทราบทัศนคติ ของบุคคลหนึ่งได้ก็ต้องใช้วิธีการแปลความหมายของการแสดงออก

กาญจนา พรหมเกิด (2546: 7) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและ ความคิดเห็นที่มีอารมณ์ของบุคคล หรือทำที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ที่ได้รับทราบ หรือได้เห็นก่อให้เกิดความรู้สึกทางอารมณ์ ว่าชอบหรือเกลียด เห็นด้วย หรือไม่ เห็นด้วย และมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในทางสนับสนุน หรือต่อต้านการที่ จะทราบทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเห็นได้จากพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึก ของ บุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือเป็นตัวกระตุ้นที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ ว่าชอบหรือไม่ชอบ

2.1.1 แหล่งที่มาของการเกิดทัศนคติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542: 166) ได้อธิบายถึงการก่อตัวของทัศนคติว่าจะก่อตัวขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน คือ

1. การจูงใจทางร่างกาย(Biological motivations)ที่ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กำลังดำเนินการสนองตามความต้องการ หรือแรงผลักดันพื้นฐานทางร่างกาย ต่อตัวบุคคลดังกล่าว จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคล หรือสิ่งของที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้ และในทางตรงกันข้ามจะสร้างทัศนคติที่ไม่ดี ต่อสิ่งของหรือบุคคลที่ขัดขวาง มิให้เขาตอบสนองความต้องการได้

2. ข่าวสารข้อมูล(Information)ที่ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดข้อมูลข่าวสารข้อมูลที่แต่ละคนได้รับมา รวมทั้งขึ้นอยู่กับลักษณะของแหล่งที่มาข่าวสารข้อมูล ด้วยกลไกของการเลือกเฟ้นในการมองเห็น และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่ตัวบุคคลนั้น จะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิด และสร้างขึ้นมาเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

3. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group affiliation) ที่ทัศนคติบางอย่างอาจจะมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เขาเกี่ยวข้องกับอยู่ด้วย (เช่น ครอบครัว วัดที่ไปประกอบศาสนกิจ ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและกลุ่มสังคมต่าง ๆ) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มของครอบครัว และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ต่างก็เป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุด (Primary group) ที่จะเป็แหล่งสร้างทัศนคติ ให้แก่บุคคลที่อยู่กลุ่มดังกล่าวได้

4. ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของ ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่าง ๆ ตีค่าสิ่งที่เขาได้มีประสบการณ์มานั้น จนกลายเป็นทัศนคติ

5. ลักษณะท่าทาง(Personality)ถึงแม้ว่าลักษณะท่าทางจะเป็นเรื่องที่มีความหมายกว้างที่สุดตามที่กล่าวมาแล้ว แต่ลักษณะท่าทางหลายประการ ต่างก็มีส่วนสำคัญในการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคลไปด้วย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แหล่งที่มาของการเกิดทัศนคติ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ด้านความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึก จะมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทัศนคติของแต่ละบุคคลกับเรื่องนั้น ๆ หรือความแตกต่างของแนวความคิด และข้อมูลข่าวสารที่แต่ละคนได้รับ

2.1.2 ลักษณะของทัศนคติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2549: 168-169) ได้อธิบายถึงทัศนคติ ว่าเป็นความรู้สึกที่บ่งชี้บอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ ของบุคคล ซึ่งอาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมามากมายนอกให้บุคคลอื่นเห็นหรือเข้าใจได้ซึ่งมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสำนักงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทักษณคติเป็นสิ่งที่มียู่ภายในกล่าวคือ เป็นเรื่องของระเบียบความนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละคน

2. ทักษณคติจะมีใช้สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด ตรงกันข้ามทักษณคติจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนได้เกี่ยวข้องอยู่ด้วยในภายนอก และทักษณคติจะก่อตัวจากการประเมินหลังจากที่ได้เกี่ยวข้องกับสิ่งภายนอกดังกล่าว แล้วทั้งหมดนี้ย่อมแสดงว่า ทักษณคติที่มีอยู่จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้

3. ทักษณคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวรกล่าวคือ ภายหลังจากที่ทักษณคติได้ก่อตัวขึ้นมาแล้ว ทักษณคติดังกล่าวจะไม่เป็นภาวะที่เกิดขึ้นเป็นการชั่วคราว หากแต่จะมีความมั่นคงถาวรตามสมควร และไม่เปลี่ยนแปลงในทันทีทันใด ที่ได้รับตัวกระตุ้นที่แตกต่างไป ทั้งนี้เพราะทักษณคติที่ก่อตัวขึ้นนั้นจะมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ประเมิน และสรุปจัดระเบียบเป็นความเชื่อ การเปลี่ยนแปลงก็ย่อมต้องใช้เวลาเพื่อปรับตามกระบวนการดังกล่าวด้วย

4. ทักษณคติจะมีความหมายถึงถึงตัวบุคคล และสิ่งของเสมอความหมายในที่นี้คือทักษณคติจะมีใช้เกิดขึ้นมาได้เองจากภายใน หากแต่เป็นสิ่งที่ก่อตัว หรือเรียนรู้เอามาจากสิ่งที่มีตัวตนที่อ้างอิงถึงได้ สิ่งที่ใช้อ้างอิงเพื่อการสร้างทักษณคติอาจเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน สถาบัน สิ่งของค่านิยม เรื่องราวทางสังคมหรือแม้แต่ความนึกคิด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะของทักษณคติ คือสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นมาได้เองแต่หากเป็นสิ่งที่ก่อตัวมาจาก กระบวนการเรียนรู้ การรับรู้ จากที่บุคคลนั้น ๆ ที่ได้เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน หรือกับสภาพแวดล้อมภายนอก และทักษณคติจะก่อตัวหลังจากที่ได้เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมภายนอก นั้นแล้วก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึก ที่บ่งบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ของบุคคลได้ในที่สุด

2.1.3 องค์ประกอบของทักษณคติ

อริวิทฺร สายนาท (2543: 24-25) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษณคติไว้ว่ามี 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ (The Cognitive component) หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ และความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

2. ด้านความรู้สึก (The Affection component) ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

3. ด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้ม หรือความพร้อมที่บุคคลจะตอบรับหรือปฏิเสธ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีทักษณคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความรู้ความเข้าใจ หรือมีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึก นับว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทักษณคติ และส่วนประกอบนี้จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงนโยบายการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความรู้สึกของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นการออกแบบกรอบแนวคิด และใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ

2.1.4 หน้าทีของทัศนคติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2549: 171-173) ได้อธิบายถึงหน้าทีของทัศนคติ ว่าทัศนคติทำหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อใช้สำหรับการปรับตัว (Adjustment) หมายความว่า ตัวบุคคลทุกคนจะอาศัยทัศนคติเป็นเครื่องยึดถือ สำหรับการปรับพฤติกรรมของตน ให้เป็นไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนสูงที่สุด และให้ผลเสียน้อยที่สุด ดังนั้นทัศนคติจึงสามารถ เป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ และที่ไม่พึงประสงค์ และด้วยสิ่งเหล่านี้เองที่จะทำให้แนวโน้มของพฤติกรรมเป็นไปในทางที่ต้องการมากที่สุด

2. เพื่อการป้องกันตน (Ego-defensive) โดยปกติในทุกขณะคนโดยทั่วไปมักจะมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริงในสิ่งซึ่งเป็นที่ขัดแย้งกับความนึกคิดของตน (Self-image) ดังนั้นทัศนคติจึงสามารถสะท้อนออกมาเป็นกลไกที่ป้องกันตน โดยการแสดงออกจะเป็นความรู้สึกถูกเหยียดหยาม หรือติฉินนินทาคนอื่น และขณะเดียวกันก็จะยกตนเองให้สูงกว่าด้วยการมีทัศนคติที่ถือว่าตนนั้นเหนือกว่าผู้อื่น

3. เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยม (Value expressive) ตามที่ได้เคยกล่าวมาแล้วว่า ทัศนคตินั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่าง ๆ และด้วยทัศนคตินี้เองที่จะใช้สำหรับสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมต่าง ๆ เหล่านี้ในลักษณะที่จำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ดังนั้นทัศนคติจึงสามารถใช้สำหรับอธิบายและบรรยายความเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ เหล่านี้ได้

4. เพื่อเป็นตัวจัดระเบียบเป็นความรู้ (Knowledge) ทัศนคติจะเป็นมาตรฐานที่ตัวบุคคลจะสามารถใช้ประเมิน และทำความเข้าใจ กับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่รอบตัว เขาด้วยกลไกดังกล่าวนี้เองที่ทำให้ตัวบุคคลสามารถรู้ และเข้าใจถึงระบบ และระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเขาได้ การพิจารณาในแง่ที่ทัศนคติจะเป็นมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบหรือเป็นขอบเขตแนวทางสำหรับที่จะใช้อ้างอิงถึงเพื่อสำหรับหาทางเข้าใจค้นหาความหมาย ขยายความให้เห็นข้อแตกต่างตรวจสอบดูความผิดปกติ และแม้แต่เพื่อเสริมสร้างให้การรับรู้ และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ละเอียดยิ่งขึ้นต่อไปอีก

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า หน้าทีของทัศนคติจะเป็นกลไกที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ขอบเขต แนวทางในการเปรียบเทียบพฤติกรรม ให้เป็นไปในทางที่ต้องการ ซึ่งจะสะท้อนความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึก ของบุคคลนั้น ได้ในที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยกำหนดทัศนคติเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อประเมินระดับทัศนคติของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการสงวนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

อุทัยพรรณ สุคติ (2545) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดย อาจเป็นไปในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น เป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

สนิท เหลืองบุตรนาค (2529) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ท่าที ความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ภายหลังจากที่ได้ประสบการณ์ในสิ่งนั้นมาแล้ว ในลักษณะทางบวก คือ พอใจ นิยม ชอบ สนับสนุน หรือมีเจตคติที่ดีต่อบุคคล เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการในทางเดียวกัน หากไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการจะเกิดความไม่พอใจเกิดขึ้น

อุทัย หิรัญโต (2523) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนเกิดความสบายใจ เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการ ของเขา ทำให้เขาเกิดความ สุข

สง่า ภูมรงค์ (2540) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ในสิ่งที่ขาดหายไป หรือทำให้เกิดความไม่สมดุล ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใด ๆ นั้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่เป็นสุข เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนในสิ่งที่ขาดหายไป และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคล ที่มีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ ความพึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจ หรือสนองความต้องการทำให้เกิดความสุข รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยทำให้เกิด ความพึงพอใจหรือไม่พอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความต้องการของมนุษย์ คือความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ ตรุษทิม (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์ สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในทิศทางบวก หรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกิริยา คือเฉย ๆ ต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มากระตุ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2518) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ จะต้องมีการจูงใจได้กล่าวถึงการจูงใจว่า การจูงใจเป็นการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยมีมูลเหตุความต้องการ 2 ประการคือ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ

จากแนวคิดของความพึงพอใจ สรุปได้ว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดจากความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่ได้รับจริง หรือจากการที่ความต้องการได้รับการตอบสนองหรือจากประสบการณ์ ที่ได้รับนั้นตรงกับความคาดหวัง

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

Kotler and Armstrong (2002) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (Motive) หรือแรงขับเคลื่อน (Drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่าง เป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตั้งเครียด เช่น ความหิว กระจาย หรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (Recognition) การยกย่อง (Esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตั้งเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow.A.H., 1943) ค้นหาวีธีที่จะอธิบายว่า ทำไมคนจึงถูกผลักดัน โดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลานั้น ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลา และพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเอง แต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการ ตามความสำคัญ คือ

1. ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก

อากาศ ยารักษาโรค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากเพื่อน

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ และสถานะทางสังคม

5. ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (Self - actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจความต้องการนั้นก็จะหมดลง และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการ ที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป เช่น คนที่หิวอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชั้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

ชริณี เดชจินดา (2535) ได้เสนอทฤษฎีการแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใด ๆ ที่ให้มีความสุข และจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำในสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์ หรือความยากลำบาก โดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

1. ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological hedonism) เป็นทฤษฎีของความพึงพอใจว่า มนุษย์โดยธรรมชาติ จะมีความแสวงหาความสุขส่วนตัว หรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใด ๆ

2. ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistic hedonism) เป็นทฤษฎีของความพอใจว่า มนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่า การแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

3. ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical hedonism) ทฤษฎีนี้ถือว่า มนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ สามารถแบ่งความรู้สึกของมนุษย์ออกเป็น 2 ชนิด คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวก เป็นความรู้สึกชนิดที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ส่วนความรู้สึกในทางลบ เป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความไม่สบายใจ ความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนซึ่งสามารถทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวกเพิ่มขึ้น ได้อีก ความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสองชนิดนี้จะเรียกว่า ความพึงพอใจ

2.2.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ โดยนำมาพิจารณาได้ดังนี้ (Gilmer Von Haller, 1967: 350 - 384) สรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจไว้ได้แก่

1. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects) ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่เกิดความพึงพอใจ
2. ลักษณะของกิจกรรมที่ทำ (Intrinsic Aspects) ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจ
3. ลักษณะของกิจกรรมที่ตรงกับความรู้ความสามารถความมั่นคง (Security) ได้แก่ ความมั่นคงของกิจกรรม
4. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม แสดง เสียง อากาศ เป็นต้น

สรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจได้แก่ ลักษณะทางสังคม การมีสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจในลักษณะกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ความมั่นคงปลอดภัย การติดต่อสื่อสาร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

2.3.1 ความหมายของคำว่า “การตรวจสอบภายใน”

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งสหรัฐอเมริกา (Institute of Internal Auditors) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การตรวจสอบภายใน (Internal Audit) คือ กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการดำเนินงาน ขององค์กร การตรวจสอบภายใน ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2554)

2.3.2 วิวัฒนาการของการตรวจสอบภายในของประเทศไทย

อุษณา ภัทรมนตรี (2543: 7 - 8) งานตรวจสอบภายในสมัยก่อนเริ่มจากงานในแผนกหนึ่งของฝ่ายบัญชีทำหน้าที่ตรวจสอบด้านการรับ จ่ายเงินว่าตรงตามเอกสารหรือตามนโยบาย ระเบียบที่กำหนดไว้หรือไม่ แต่ไม่ใช่แนวความคิดของงานตรวจสอบภายในยุคปัจจุบัน ซึ่งได้ขยายขอบเขตเป็นงานตรวจสอบกิจกรรมทุกด้านภายในองค์กร และขึ้นตรงกับผู้บริหารระดับสูงที่ไม่ใช่ผู้บริหารด้านการเงินการบัญชี ผู้นำการพัฒนางานตรวจสอบ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษา พบว่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สหรัฐอเมริกา ได้มีประวัติเกี่ยวกับการตรวจสอบตั้งแต่ปี ค.ศ. 1775 โดยเริ่มจากการตรวจสอบการบันทึกการรับรายจ่ายทางบัญชีในปี ค.ศ.1886 ได้จัดตั้งสมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (AICPA) หลังจากสงครามโลกจนถึง ค.ศ.1941 เป็นยุคที่ประเทศต้องการระดมทุน เพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่ตกต่ำจากภาวะสงคราม การตรวจสอบในยุคนี้จึงเน้นการสอบบัญชี เพื่อความเห็นเกี่ยวกับงานการเงินที่จัดทำซึ่งอาจรวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งทางการเงินและการบัญชี และการทุจริต

การพัฒนาการตรวจสอบภายในประเทศไทยได้เริ่มจากการสอบบัญชี ซึ่งเป็นการตรวจสอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 การพัฒนางานสอบบัญชีเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดตั้งสมาคมนักตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2491 การกำหนดพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี ในปี พ.ศ. 2505 ต่อมา มีการจัดตั้งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2517 และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2532 ในปีปลายปี 2539 สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้ทำสัญญาความร่วมมือเป็นสมาชิกของสถาบันการตรวจสอบภายใน (IIA) แห่งสหรัฐอเมริกา เพื่อให้พัฒนาการตรวจสอบภายในประเทศเป็นวิชาชีพที่ได้มาตรฐานสากล การพัฒนาการตรวจสอบภายใน ที่เห็นอย่างเห็นรูปธรรม การปฏิบัติงานที่เป็นระบบต้องจัดระบบการควบคุมภายในองค์กรของตน โดยต้องมีการตรวจสอบ และเผยแพร่ในรายงานประจำปีทุกปี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเป็นธรรมต่อผู้ลงทุน

จากวิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลงของการตรวจสอบ ผู้วิจัยนำมาตรฐาน ของการตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยสถาบันผู้ตรวจสอบภายใน ของประเทศสหรัฐอเมริกาไปใช้เป็นแนวทางตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อประเมินความเข้าใจด้านการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ

2.3.3 ประเภทของงานตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในตามแนวคิดสมัยใหม่ เป็นบริการให้หลักประกันหรือให้ความเชื่อมั่น ซึ่งสามารถแยกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 6 ประเภทดังนี้ (จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร. 2550: 4-19)

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Audit) เป็นการตรวจสอบการบันทึกการต่าง ๆ ในบัญชีข้อมูลต่าง ๆ ทางการเงินได้จัดทำอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และเชื่อถือได้ ซึ่งจะครอบคลุมถึงการจัดวางระบบป้องกันดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินขององค์กรให้ปลอดภัย รวมถึงการประเมินระบบการควบคุมภายใน ของการบัญชีและการเงิน (Financial Control) ที่วางไว้

2. การตรวจสอบการปฏิบัติการ (Operational Audit) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนการดำเนินงาน ของหน่วยงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความคุ้มค่า (Economy) ของกิจกรรมนั้น การตรวจสอบประเภทนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อมุ่งต่อผลในอนาคต ซึ่งเป็นการตรวจสอบในเชิงป้องกัน (Preventive Audit) ผู้ตรวจสอบภายในมักมุ่งเน้นการตรวจสอบการปฏิบัติการ เนื่องจากผู้บริหารต้องทราบถึงปัญหาข้อบกพร่องอุปสรรคที่ทำให้องค์กร ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการตรวจสอบการปฏิบัติการแบ่งได้ 4 ลักษณะงานคือ การตรวจสอบการจัดการองค์กร (Organization Audit) การตรวจสอบระบบงาน (System Audit) การตรวจสอบหน้าที่ของงาน (Function Audit) การตรวจสอบโครงการ (Program Audit)

3. การตรวจสอบการบริหาร (Management Audit) เป็นการตรวจสอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการควบคุมทางด้านการบริหาร

4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Audit) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนด เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของทางองค์กร

5. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Audit) เป็นการตรวจสอบงานที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูล และความปลอดภัยของระบบงานสารสนเทศทางด้านคอมพิวเตอร์

6. การตรวจสอบพิเศษ (Special Audit) เป็นการตรวจสอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร เป็นกรณีพิเศษหรือกรณีทุจริต หรือกรณีที่มีเหตุอันควรว่าอาจจะมีการกระทำที่สื่อไปทางทุจริต ซึ่งมีการตรวจสอบพิเศษ

จากประเภทของการตรวจสอบ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามในแบบสอบถามเพื่อประเมินทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

2.4 มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันงานตรวจสอบภายในถือเป็นงานวิชาชีพหนึ่ง ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งสถาบันผู้ตรวจสอบภายในระหว่างประเทศ (IIA) ได้มีการปรับปรุงและประกาศใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในฉบับใหม่ โดยได้ถูกนำออกเผยแพร่เมื่อเดือน มกราคม 2554 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2554)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในประกอบด้วย 2 ประเภท คือ มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards) และมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (Performance Standards)

ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ และได้คัดเลือกมาจากมาตรฐาน การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบทั้งหมด 7 หมวด เนื่องจากเป็นมาตรฐานหลักที่สามารถศึกษาข้อมูลในภาพรวมของผู้รับตรวจในหน่วยรับตรวจได้ ประกอบด้วย หมวดการวางแผนการตรวจสอบ (2010), หมวดการประสานงานของผู้ตรวจสอบ (2050), หมวดลักษณะงานตรวจสอบ (2100), หมวดการวางแผนการปฏิบัติงาน (2200), หมวดการปฏิบัติงานตรวจสอบ (2300), หมวดการรายงานผลการปฏิบัติงาน (2400), หมวดการติดตามผลการตรวจสอบ (2500)

2.4.1. มาตรฐานทางด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards)

มาตรฐานทางด้านคุณสมบัติ คือ มาตรฐานที่กล่าวถึงลักษณะของหน่วยงานและบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

หมวด 1000 วัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

หมวด 1100 ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม

หมวด 1110 ความเป็นอิสระ

หมวด 1120 ความเที่ยงธรรม

หมวด 1130 ข้อจำกัดของการขาดความเป็นอิสระหรือความเที่ยงธรรม

หมวด 1200 ความเชี่ยวชาญ และความระมัดระวังรอบคอบ

หมวด 1210 ความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ

หมวด 1220 ความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ

หมวด 1230 การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

หมวด 1300 การประกันและการปรับปรุงคุณภาพ

หมวด 1310 การประเมินการประกันคุณภาพ

หมวด 1311 การประเมินภายใน

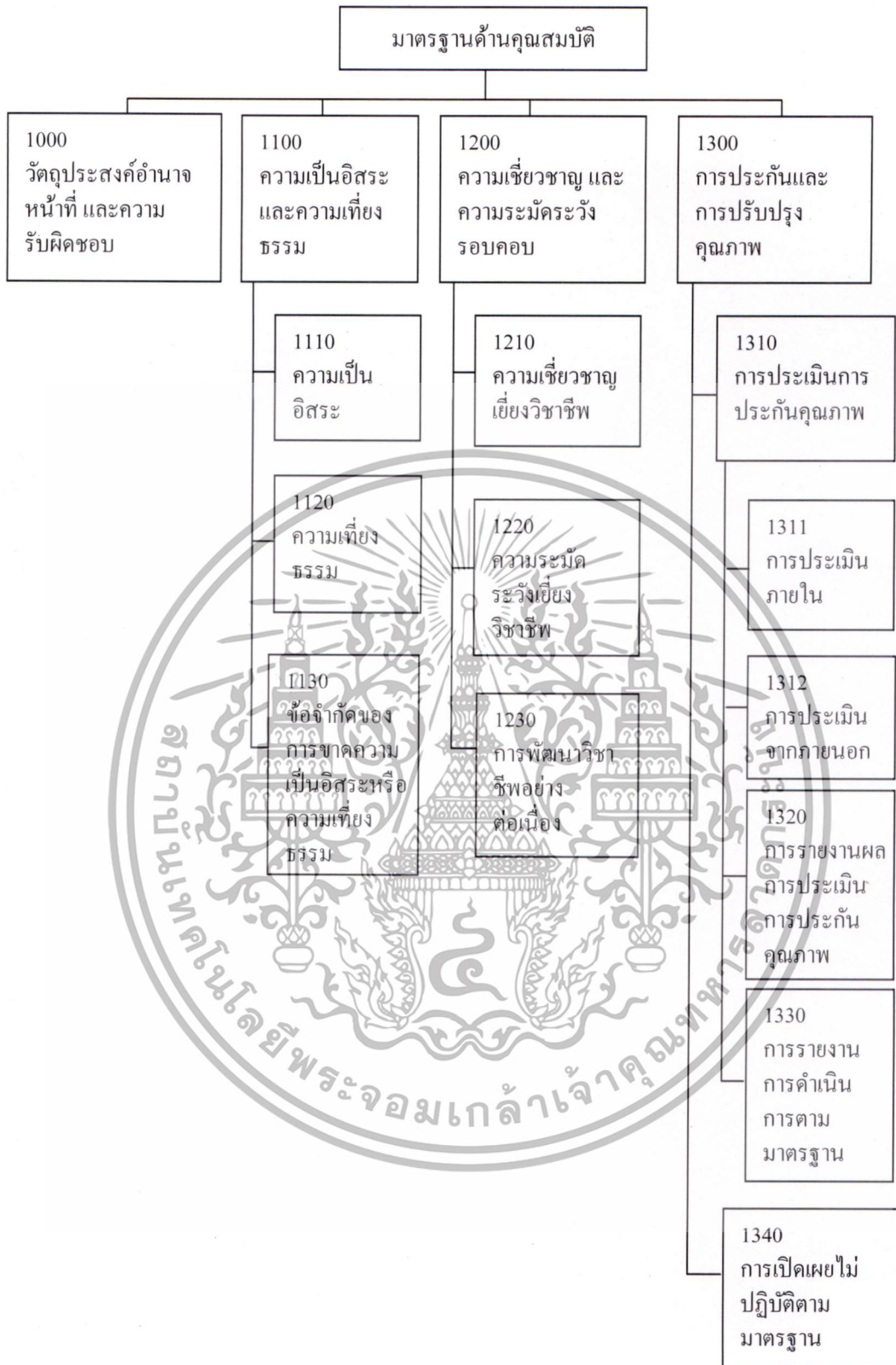
หมวด 1312 การประเมินจากภายนอก

หมวด 1320 การรายงานผลการประเมินการประกันคุณภาพ

หมวด 1330 การรายงานการดำเนินการตามมาตรฐาน

หมวด 1340 การเปิดเผยไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน

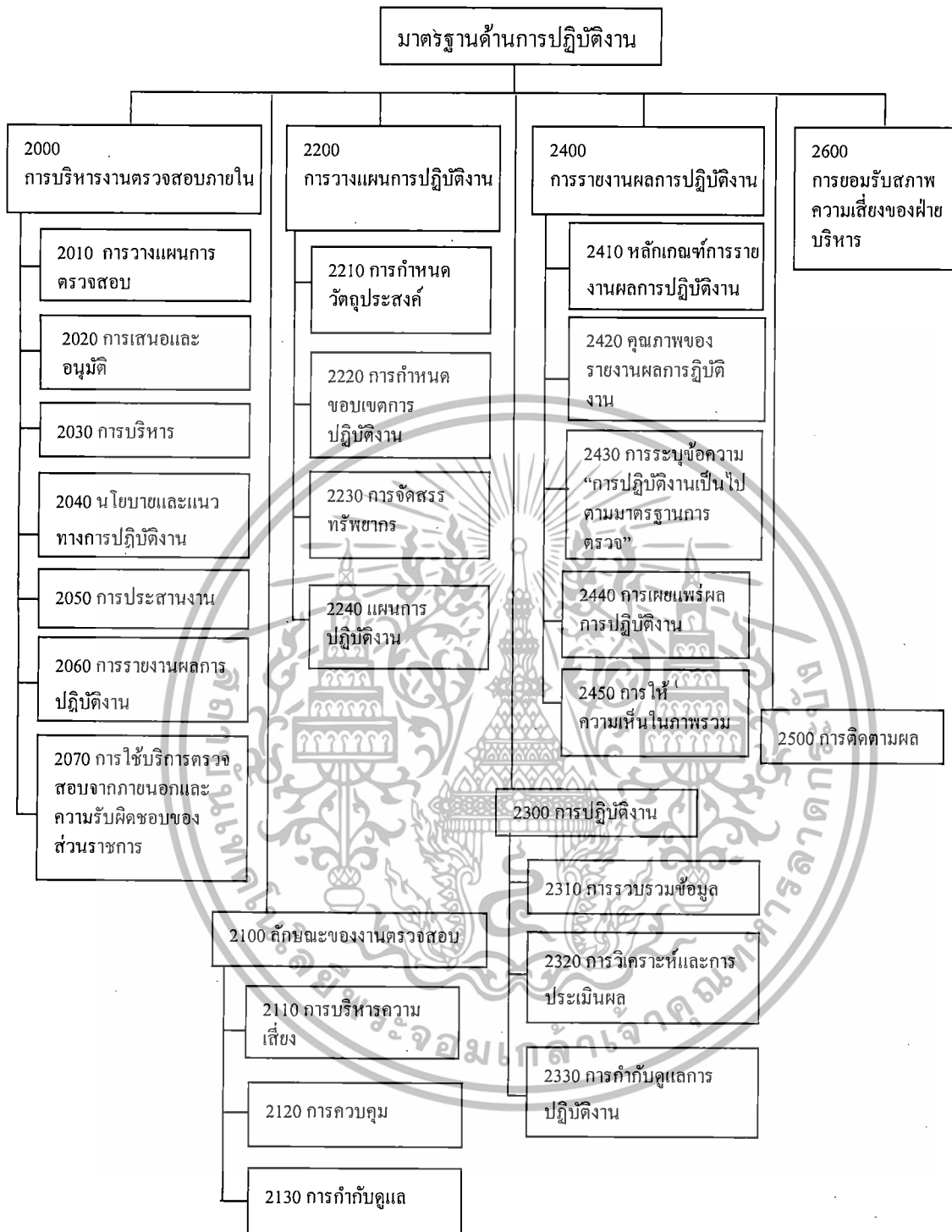
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 ผังโครงสร้างมาตรฐานการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ

ที่มา : กรมบัญชีกลาง. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 ผังโครงสร้างมาตรฐานการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน

ที่มา: กรมบัญชีกลาง. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีควรรนำไปใช้

2.4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards)

มาตรฐานการปฏิบัติงานคือ มาตรฐานที่กล่าวถึงลักษณะของงานด้านตรวจสอบภายใน บรรทัดฐานทางคุณภาพ ที่สามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

หมวดที่ 2000 - การบริหารงานตรวจสอบภายในหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องจัดการ กิจกรรมการตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการตรวจสอบภายใน เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร

หมวดที่ 2010 - การวางแผนการตรวจสอบหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องจัดทำแผนงานตรวจสอบตามความเสี่ยง (Risk-based Plan) เพื่อกำหนดความสำคัญของแต่ละกิจกรรมที่จะ ตรวจสอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

หมวดที่ 2010.A1 - การวางแผนการตรวจสอบภายในต้องจัดทำอย่างน้อยปีละครั้งโดยใช้ ข้อมูลจากการประเมินความเสี่ยง และควรนำข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารระดับสูงและ คณะกรรมการขององค์กรมาใช้ประกอบการพิจารณาในการทำแผนด้วย

หมวดที่ 2010.C1 - หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบต้องให้ทีมงานบริการให้คำปรึกษาเพื่อช่วย ให้เกิดโอกาสที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยง การสร้างคุณค่าเพิ่ม และการ ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งต้องกำหนดงานบริการให้คำปรึกษาดังกล่าวไว้ใน แผนการตรวจสอบด้วย

หมวดที่ 2020 - การเสนอและอนุมัติแผนงานตรวจสอบหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้อง นำเสนอแผนงานตรวจสอบ และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแผนระหว่าง กาลที่มีนัยสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการขององค์กรเพื่อสอบถาม และอนุมัติใน กรณีที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับทรัพยากร หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ ต้องแจ้งถึงผลกระทบที่จะมีต่อ แผนงานด้วย

หมวดที่ 2030 - การบริหารทรัพยากรหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องมั่นใจว่าทรัพยากร สำหรับงานตรวจสอบมีความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติตามแผนงานที่ได้รับ อนุมัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 2040 - นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้อง กำหนดนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับกิจกรรมการตรวจสอบ ภายใน

หมวดที่ 2050 - การประสานงานของผู้ตรวจสอบ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบต้องมีการ แลกเปลี่ยนข้อมูล และประสานงานกับผู้ให้บริการด้านการให้ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาทั้งจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าขอบเขตงานที่ตรวจสอบนั้น ครอบคลุมเรื่องที่สำคัญอย่างเหมาะสมแล้ว และเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน

หมวดที่ 2060 - การรายงานต่อคณะกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องรายงานต่อคณะกรรมการขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงเป็นระยะ ๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตลอดจนผลการดำเนินงานตามแผนงาน รายงานดังกล่าวควรระบุถึงประเด็นความเสี่ยง และการควบคุมที่มีนัยสำคัญ ประเด็นการกำกับดูแลตลอดจนประเด็นอื่น ๆ ที่คณะกรรมการขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงต้องการทราบ

หมวดที่ 2070 - การใช้บริการตรวจสอบจากภายนอก และความรับผิดชอบขององค์กร ในกรณีที่การตรวจสอบภายในดำเนินการ โดยผู้ให้บริการจากภายนอกหน่วยงานส่วนราชการ ยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของผู้ให้บริการจากภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

หมวดที่ 2100 - ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และกระบวนการกำกับดูแล โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบและเป็นระเบียบ

หมวดที่ 2110 - การกำกับดูแล การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ต้องสามารถประเมินและให้คำแนะนำที่เหมาะสม ในการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

หมวดที่ 2110.A1 - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมิน การออกแบบการนำไปสู่การปฏิบัติ และความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมงานหรือโครงการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างจริยธรรมขององค์กร

หมวดที่ 2110.A2 - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ต้องสามารถประเมินว่าการกำกับดูแลเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ได้มีส่วนสนับสนุนวัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

หมวดที่ 2120 - การบริหารความเสี่ยงการตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินความมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยง

หมวดที่ 2120.A1 - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องประเมินความเสี่ยง ที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลการดำเนินงาน และระบบข้อมูลสารสนเทศในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความถูกต้อง ครบถ้วน และความน่าเชื่อถือได้ ของข้อมูลสารสนเทศในด้านการเงิน และการดำเนินงาน
2. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน
3. การดูแลรักษาทรัพย์สิน
4. การปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติงานและข้อสัญญาต่าง ๆ

หมวดที่ 2120.A2 - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ต้องประเมินโอกาสของการทุจริตและ

วิธีการบริหารความเสี่ยงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวดที่ 2120.C1 - ในระหว่างการปฏิบัติงานบริการให้คำปรึกษาผู้ตรวจสอบภายในต้องสามารถระบุถึงความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และระมัดระวังความเสี่ยงอื่น ๆ ที่มีนัยสำคัญที่อาจเกิดขึ้นด้วย

หมวดที่ 2120.C2 - ผู้ตรวจสอบภายในต้องนำความรู้ในเรื่องของความเสี่ยงที่ได้รับจากปฏิบัติงานบริการให้คำปรึกษา มาใช้ในการประเมินผลกระทบของการบริหารความเสี่ยง ขององค์กร

หมวดที่ 2120.C3 - การให้ความช่วยเหลือกับฝ่ายบริหารในการจัดให้มีหรือปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยง ผู้ตรวจสอบภายในต้องพึงละเว้นในส่วนของ การดำเนินการซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

หมวดที่ 2130 - การควบคุม การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการควบคุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอ โดยการประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการควบคุม รวมทั้งสนับสนุนให้ให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 2130.A1 - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ต้องประเมินถึงความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุม เพื่อให้การควบคุมที่มีอยู่สามารถ ตอบสนองความเสี่ยงภายใต้การกำกับดูแลการดำเนินงาน และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ

หมวดที่ 2130.C1 - ผู้ตรวจสอบภายในต้องนำความรู้ในเรื่องของการควบคุมที่ได้รับจากการบริหารงานให้คำปรึกษา มาใช้ในการประเมินผลการควบคุมขององค์กร

หมวดที่ 2200 - การวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายในต้องจัดทำและบันทึกแผนของแต่ละภารกิจที่รับผิดชอบ โดยแสดงถึงขอบเขต วัตถุประสงค์ เวลาและการใช้ทรัพยากรเพื่อภารกิจนั้น ๆ

หมวดที่ 2201 - ข้อพิจารณาในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบต้องคำนึงถึง

1. วัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่จะตรวจสอบและวิธีการที่จะใช้ในการควบคุมผลการดำเนินงานของกิจกรรมนั้น

2. ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญของกิจกรรม วัตถุประสงค์ ทรัพยากร และการดำเนินงาน ตลอดจนวิธีการที่จะใช้ในการจัดการกับผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3. ความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมของกิจกรรมนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบปฏิบัติ หรือแบบจำลองการควบคุม (Control framework and model) ที่เกี่ยวข้อง

4. โอกาสที่จะปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมสำหรับกิจกรรมนั้นอย่างมีนัยสำคัญ

หมวดที่ 2201.A1 - ในภารกิจที่ เป็นการให้บริการแก่องค์กรภายนอกผู้ตรวจสอบควรทำความเข้าใจกับผู้รับบริการ เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความคาดหวังอื่น ๆ ของผู้รับบริการรวมทั้งข้อจำกัด ในการเผยแพร่ผลงานและการเข้าถึง เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ

หมวดที่ 2201.C1 - ในภารกิจให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบควรทำความเข้าใจกับผู้รับบริการ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่น ๆ ของผู้รับบริการ ในกรณีที่เป็นเรื่องที่สำคัญ ควรบันทึกเรื่องที่ทำให้ความเข้าใจไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

หมวดที่ 2210 - การกำหนดวัตถุประสงค์ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ในแต่ละกิจกรรมที่จะตรวจสอบ

หมวดที่ 2210.A1 - ผู้ตรวจสอบต้องทำการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ ตรวจสอบวัตถุประสงค์ของภารกิจ ควรสอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยง

หมวดที่ 2210.A2 - ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่จะตรวจสอบผู้ตรวจสอบ ภายในต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ ที่จะเกิดข้อผิดพลาด ความผิดปกติการฝ่าฝืน และความเสี่ยง อื่น ๆ ที่มีนัยสำคัญ

หมวดที่ 2210.A3 - หลักเกณฑ์ที่เพียงพอเป็นสิ่งจำเป็นต่อการประเมินระบบการควบคุม ผู้ตรวจสอบภายในต้องมั่นใจว่า ฝ่ายบริหารได้กำหนดหลักเกณฑ์การควบคุมที่เพียงพอในการบรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินงาน ในกรณีที่หลักเกณฑ์การควบคุมที่มีอยู่มีความ เพียงพอ ผู้ตรวจสอบภายในต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวกันในการประเมินผล

หมวดที่ 2210.C1 - วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้คำปรึกษาต้องสอดคล้องกับการ สร้างคุณค่าเพิ่ม ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

หมวดที่ 2220 - การกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายในต้องกำหนดขอบเขต ของภารกิจให้เพียงพอที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หมวดที่ 2220.A1 - ขอบเขตของภารกิจควรครอบคลุมการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบงานการบันทึกข้อมูลบุคลากร และทรัพย์สินที่มีตัวตน รวมถึงส่วนที่อยู่ในความ ควบคุมดูแลของบุคคลอื่น ๆ

หมวดที่ 2220.A2 - ในระหว่างภารกิจทำให้ความเชื่อมั่นหากผู้รับบริการต้องการบริการ คำปรึกษาในเรื่องที่มีนัยสำคัญ ผู้ตรวจสอบต้องทำความเข้าใจกับผู้รับบริการเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่น ๆ ของผู้รับบริการและในการ สื่อสารผลของภารกิจทำให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบควรปฏิบัติตามมาตรฐานในเรื่องการให้ คำปรึกษา

หมวดที่ 2220.C1 - ในการให้บริการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบต้องมั่นใจว่าได้กำหนด ขอบเขตของภารกิจไว้เพียงพอที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในระหว่างดำเนินการหากมี ข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขตที่กำหนดไว้ได้ ผู้ตรวจสอบควรหารือกับผู้รับบริการ ถึงข้อจำกัดดังกล่าว เพื่อพิจารณาว่าควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวดที่ 2220.C2 - ในการให้บริการให้คำปรึกษาผู้ตรวจสอบต้องระงับการควบคุมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน และระมัดระวังต่อประเด็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

หมวดที่ 2230 - การจัดสรรทรัพยากรผู้ตรวจสอบต้องกำหนดทรัพยากรให้เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจ การจัดสรรบุคลากรขึ้นอยู่กับลักษณะและความยากง่ายของภารกิจ ตลอดจนข้อจำกัดในเรื่องเวลา และทรัพยากรที่มีอยู่

หมวดที่ 2240 - แผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบต้องพัฒนาและจัดทำแผนการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

หมวดที่ 2240.A1 - แผนการปฏิบัติงานต้องกำหนดวิธีการที่ใช้ในการระบุวิเคราะห์ประเมินและบันทึกข้อมูลระหว่างการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติงานดังกล่าว ควรได้รับการอนุมัติก่อนนำไปปฏิบัติและหากมีการเปลี่ยนแปลงควรดำเนินการขอได้รับการอนุมัติโดยทันที

หมวดที่ 2240.C1 - แผนการปฏิบัติงานบริการให้คำปรึกษาอาจมีรูปแบบและสาระที่แตกต่างกัน ไปขึ้นอยู่กับลักษณะของงานนั้น ๆ

หมวดที่ 2300 - การปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบต้องระบุวิเคราะห์ ประเมินและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หมวดที่ 2310 - การรวบรวมข้อมูล ผู้ตรวจสอบต้องระบุ และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้เพียงพอ น่าเชื่อถือ มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

หมวดที่ 2320 - การวิเคราะห์และประเมินผล ผู้ตรวจสอบต้องใช้วิธีการวิเคราะห์และการประเมินผลที่มีความเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุปและผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับ

หมวดที่ 2330 - การปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

หมวดที่ 2330.A1 - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องควบคุมการเข้าถึงบันทึกและข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการ การเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคคลภายนอก ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงและ/หรือที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย ก่อนตามความเหมาะสม

หมวดที่ 2330.A2 - หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในต้องกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษาและบันทึกข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการ ระยะเวลาในการเก็บรักษาควรสอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์กร หรือความจำเป็นอื่น ๆ

หมวดที่ 2330.C1 - หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในต้องกำหนดนโยบายในการเก็บและดูแลรักษาบันทึกและข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการ รวมถึงนโยบายในการเผยแพร่ต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร นโยบายดังกล่าว ควรสอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์กรหรือความจำเป็นอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวดที่ 2340 - การกำกับการปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมีการกำกับดูแลการปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าภารกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลงานมีคุณภาพและผู้ปฏิบัติภารกิจมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

หมวดที่ 2400 - การรายงานผลการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทันท่วงที

หมวดที่ 2410 - หลักเกณฑ์ในการรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติภารกิจต้องประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขอบเขตของสรุปผล การตรวจสอบ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

หมวดที่ 2410.A1 - ผู้ตรวจสอบต้องให้ความเห็นและ/หรือข้อสรุปผลการตรวจสอบตามความเหมาะสมไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความเห็นหรือผลการตรวจสอบต้องคำนึงความคาดหวังของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนต้องมีข้อมูลที่เพียงพอ น่าเชื่อถือมีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนความเห็น หรือสรุปผลการตรวจสอบดังกล่าว

หมวดที่ 2410.A2 - ผู้ตรวจสอบภายในต้องกล่าวถึงข้อตรวจพบที่ดีในการปฏิบัติงานของหน่วยรับการตรวจไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงานด้วย

หมวดที่ 2410.A3 - การเผยแพร่ผลการตรวจสอบต่อบุคคลภายนอกองค์กรต้องระบุข้อจำกัดในการเผยแพร่และการนำผลการตรวจสอบไปใช้ต่อด้วย

หมวดที่ 2410.C1 - รูปแบบและเนื้อหาของรายงานความคืบหน้าและการรายงานผลการปฏิบัติงานบริการให้คำปรึกษา จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานและความต้องการของผู้รับบริการ

หมวดที่ 2420 - คุณภาพของการรายงานผลการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติภารกิจต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรงชัดเจน รัดกุม สร้างสรรค์ ครบถ้วน และทันกาล

หมวดที่ 2421 - ข้อผิดพลาดของรายงานผลการปฏิบัติงานในกรณีที่ตรวจพบว่ารายงานผลการปฏิบัติงานที่เสนอมีข้อผิดพลาด หรือละเลยในการกล่าวถึงประเด็นหลักสำคัญ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องรีบแก้ไข และจัดส่งรายงานฉบับแก้ไขแล้วให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทันที

หมวดที่ 2430 - การระบุข้อความ “การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน” ผู้ตรวจสอบภายในสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในว่า “ได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน” ต่อเมื่อผลการประเมินการประกันและปรับปรุงคุณภาพงานระบุว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแล้วเท่านั้น

หมวดที่ 2431 - การเปิดเผยการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในในกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ตามคำนิยามของการตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายในมาตรฐานและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ต้องมีการเปิดเผยไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงาน

หมวดที่ 2440 - การเผยแพร่การปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบต้องเผยแพร่ผลการปฏิบัติให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

หมวดที่ 2440.A1 - หัวหน้างานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบในการเสนอรายงานสรุปผลการตรวจสอบต่อผู้เกี่ยวข้องที่สามารถทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลการตรวจสอบนั้นจะได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสม

หมวดที่ 2440.A2 - การเสนอผลการตรวจสอบแก่บุคคลภายนอกที่ไม่ได้ระบุไว้ในกฎหมายหรือคำสั่งขององค์กร หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประเมินความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร
2. ปรึกษากับฝ่ายบริหารระดับสูงและ/หรือที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย ตามความเหมาะสม
3. ควบคุมการเผยแพร่ผลการตรวจสอบ โดยระบุข้อจำกัดการใช้ผลการตรวจสอบ

หมวดที่ 2440.C1 - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบเป็นผู้รับผิดชอบในการเสนอรายงานสรุปผลการให้บริการให้คำปรึกษาต่อผู้รับบริการ

หมวดที่ 2440.C2 - ระหว่างให้บริการให้คำปรึกษาอาจมีการพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล หากประเด็นนั้นๆ มีสาระสำคัญต่อองค์กร ผู้ตรวจสอบควรรายงานให้ผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการขององค์กรทราบ

หมวดที่ 2450 - การให้ความเห็นในภาพรวม การแสดงความเห็นในรายงานผลการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายใน ต้องคำนึงถึงความคาดหวังของหัวหน้าส่วนราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ความเห็นดังกล่าวต้องมีข้อมูลเพียงพอ เชื่อถือได้ มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์เพื่อสนับสนุนความเห็น

หมวดที่ 2500 - การติดตามผลการตรวจสอบหัวหน้างานตรวจสอบภายในต้องกำหนดและรักษาระบบการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลการตรวจสอบ

หมวดที่ 2500.A1 - หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าหัวหน้าหน่วยงาน ได้มีการสั่งการให้มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ได้นำเสนอเพื่อการปรับปรุงหรือไม่ และผลการปฏิบัติเป็นอย่างไรหรือหัวหน้าหน่วยงานยอมรับความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ

หมวดที่ 2500.C1 - หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมีการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลของภารกิจให้คำปรึกษา ตามขอบเขตที่ได้ตกลงไว้กับผู้รับบริการ

หมวดที่ 2600 - การยอมรับความเสี่ยงของฝ่ายบริหารกรณีหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความเห็นว่า ความเสี่ยงที่เหลืออยู่ที่ฝ่ายจัดการยอมรับนั้น อาจจะไม่อยู่ในระดับที่องค์กรจะยอมรับได้ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ หากยังไม่สามารถหาข้อยุติได้หัวหน้าผู้บริหารเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานตรวจสอบ และผู้บริหารระดับสูงควรร่วมกันเสนอต่อคณะกรรมการขององค์กรเพื่อพิจารณาหาข้อยุติต่อไป

จากมาตรฐานสากล การปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ผู้วิจัยได้คัดเลือกสาระสำคัญ เฉพาะหมวดทั่วไปที่สามารถนำมาตั้งข้อคำถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุ ได้ดังนี้ หมวดการวางแผนการตรวจสอบ (2010), การประสานงานของผู้ตรวจสอบ (2050), หมวดลักษณะของงานตรวจสอบภายใน (2100), หมวดการวางแผนการปฏิบัติงาน (2200) หมวดการปฏิบัติงานตรวจสอบ (2300), หมวดการรายงานผลการปฏิบัติงาน (2400), หมวดการติดตามผลการตรวจสอบ (2500) จึงนำมาตรฐานเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามเพื่อวัดระดับทัศนคติและความพึงพอใจ ของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของส่วนตรวจสอบ

ปี พ.ศ. 2528 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ก่อตั้งขึ้นมีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย ปัจจุบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษาและวิจัย ส่งเสริม และให้บริการวิชาการ ทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศไทย แบ่งส่วนงานออกเป็น คณะ สำนัก ส่วนงาน และจัดตั้งหน่วยงานภายในตามมติสภาสถาบัน มีการบริหารจัดการของตนเอง ในปีงบประมาณ 2551 (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551)

ส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 จากการจัดแบ่งส่วนงานในสำนักงานอธิการบดี (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551)

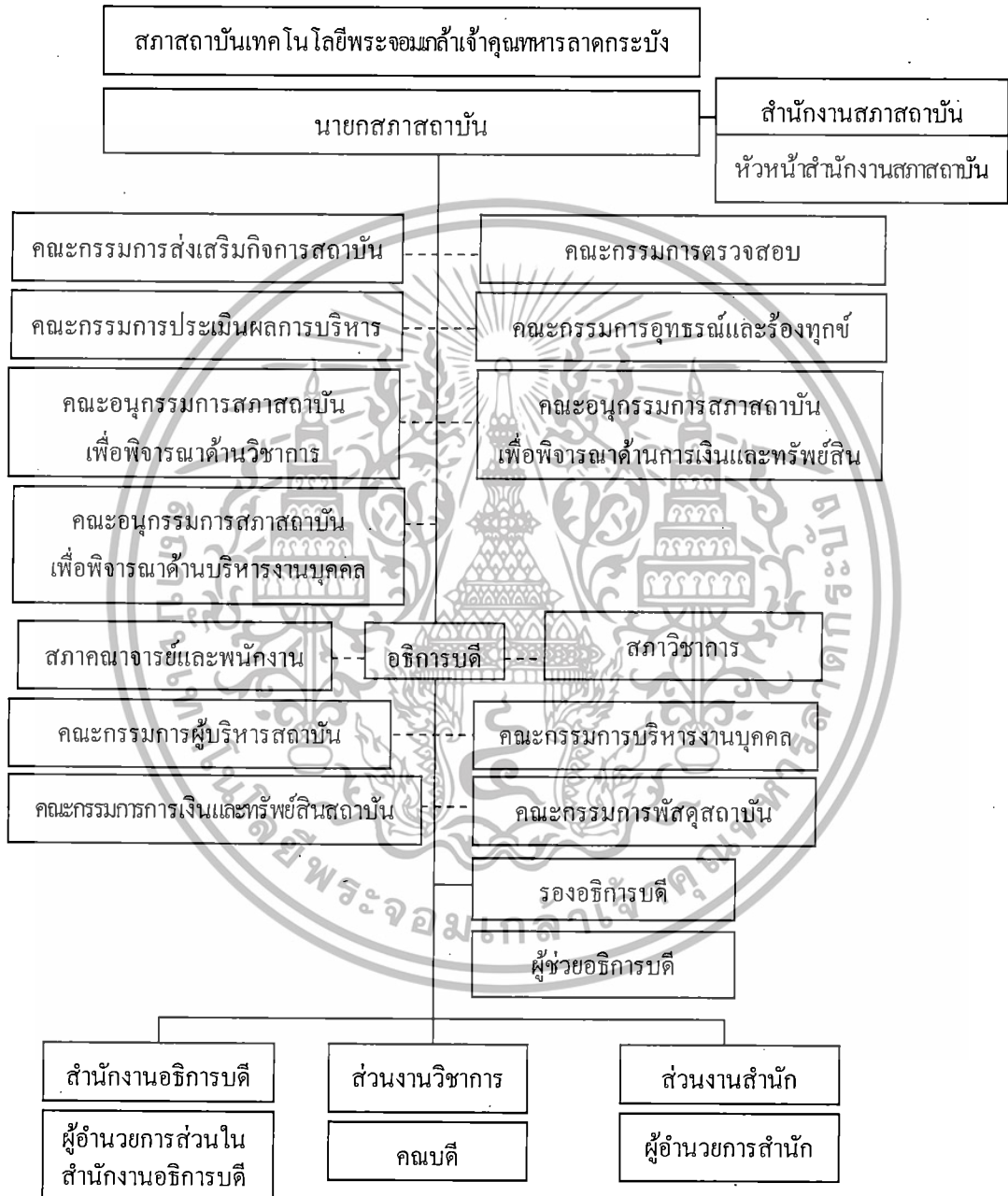
2.5.1 โครงสร้างการบริหารงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนตรวจสอบ เป็นหน่วยงานระดับงาน ที่ขึ้นตรงต่อสภาสถาบัน โดยผู้อำนวยการรายงานผลการตรวจสอบ ต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานด้านการบริหารต่ออธิการบดี (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2555) (ภาพที่ 2.1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.2 โครงสร้างการบริหารงานของส่วนตรวจสอบ

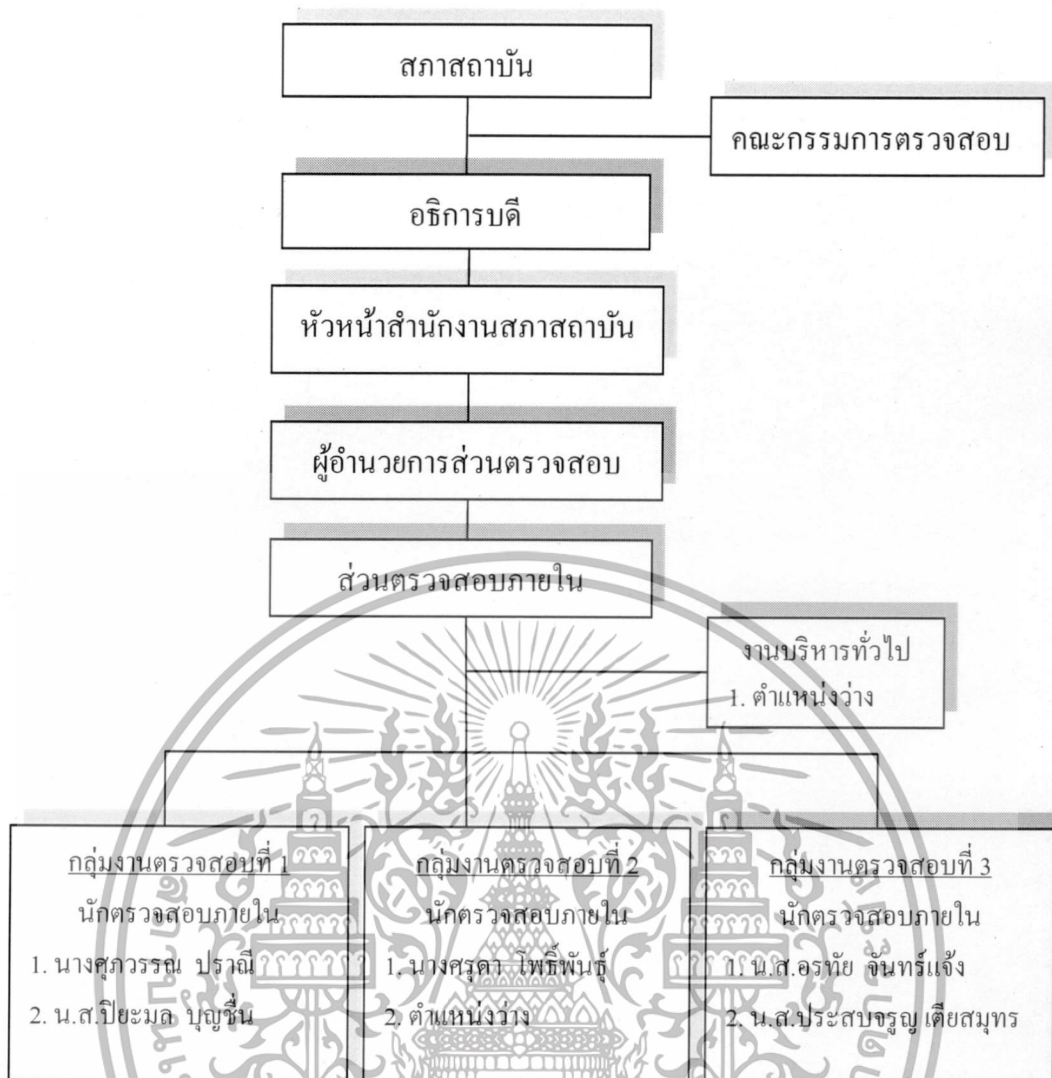
โครงสร้างของส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน 4 กลุ่มงาน และกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (ภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี 2558

ที่มา : ส่วนแผนงาน. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานของส่วนตรวจสอบ ปี 2558

ที่มา : ส่วนตรวจสอบ. 2558

2.5.3 อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนตรวจสอบ

ส่วนตรวจสอบมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ (ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการตรวจสอบภายใน. 2555)

1. ตรวจสอบและประเมินความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงินและการปฏิบัติงาน (Financial Auditing)
2. ตรวจสอบและประเมินผลประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าของแผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ ของสถาบันว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด (Performance Auditing)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติที่เกี่ยวข้อง (Compliance Auditing)

4. ตรวจสอบและประเมินผลเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของระบบการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ (Information Technology Auditing)

5. ตรวจสอบประสิทธิภาพการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถาบันว่ามีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผนการควบคุม และการประเมินผลเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Management Auditing)

6. ประเมินผลระบบบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในของสถาบันเพื่อเสนอแนะ ให้หน่วยรับตรวจมีระบบการควบคุมภายใน ที่เพียงพอและเหมาะสม

7. ปฏิบัติงานในการเป็นที่ปรึกษาแก่อธิการบดี หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง (Consulting)

8. ประสานงานกับผู้บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยรับตรวจ ผู้สอบบัญชี และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

9. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน นอกเหนือจากแผนการตรวจสอบ ประจำปีที่วางไว้ตามที่ได้รับมอบหมาย จากคณะกรรมการตรวจสอบหรืออธิการบดี

2.5.4 ขั้นตอนการดำเนินงานตรวจสอบ

ส่วนตรวจสอบ ได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินงานตรวจสอบไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ (ส่วนตรวจสอบภายใน, 2551)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการตรวจสอบ (Audit Plan)

การวางแผนการตรวจสอบอย่างเหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นของการปฏิบัติงานตรวจสอบที่มี ประสิทธิภาพประสิทธิผล เพราะทำให้มีโอกาสเปรียบเทียบปริมาณงานที่จะทำการตรวจสอบกับ ทรัพยากรบุคคลที่จะใช้ในการตรวจสอบ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เป็นการล่วงหน้า และสามารถจัดปรับให้เหมาะสมกัน โดยวิธีการดังนี้

1. สํารวจขั้นต้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่จะตรวจสอบ
2. กำหนดแนวทาง ขอบเขต และวิธีการปฏิบัติงานที่จะต้องปฏิบัติในแต่ละงาน
3. ข้อควรคำนึง การกำหนดแผนการตรวจสอบในเบื้องต้น ก่อนดำเนินการสำรวจ ขั้นต้นเพื่อที่จะได้นำข้อมูลและปัญหาที่ได้จากการสำรวจขั้นต้นมาจัดทำแผนการตรวจสอบนั้น ควรใช้วิธีการประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายใน และการประเมินความเสี่ยง เป็นเครื่องมือ สำคัญในการช่วยให้การกำหนดแผนการตรวจสอบ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 2 การมอบหมายงานตรวจสอบ (Assignment)

เมื่อกำหนดแผนการตรวจสอบเสร็จสิ้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดผู้รับผิดชอบโดย

1. การมอบหมายงานเป็นบุคคล/ทีมงาน
2. ทีมงานประกอบด้วยผู้ตรวจสอบภายใน หลายระดับ คือผู้อำนวยการส่วน หัวหน้ากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนการตรวจสอบ (Audit Program)

แผนงานตรวจสอบถูกจัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับแผนการตรวจสอบภายใน จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทาง ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และวิธีการทำงานโดยละเอียดยิ่งขึ้น ดังนั้น การตรวจสอบที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อทีมตรวจสอบสามารถจัดทำแผนการตรวจสอบอย่างเหมาะสม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การระบุปัญหาที่พบจากการประเมินผลการควบคุมภายใน และการประเมินความเสี่ยง
2. หัวข้อหรือประเด็นสำคัญที่จะต้องกำหนดให้เข้าตรวจสอบ
3. การกำหนดแนวทาง/วิธีการตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติม
4. อัตราค่าจ้าง ระยะเวลา และงบประมาณที่ใช้ในการตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการตรวจสอบ (Completing the Field work)

การดำเนินการตรวจสอบ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบ สอบทาน และรวบรวมหลักฐานเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานรับตรวจว่าเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ใช้แผนงานตรวจสอบเป็นแนวทาง
2. การสุ่มตัวอย่าง เอกสาร/หลักฐานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
3. การใช้เทคนิคการตรวจสอบ เช่น การสังเกตการณ์ วิเคราะห์ สอบทาน ตรวจนับ
4. การจัดทำกระดาษทำการ

ขั้นตอนที่ 5 การรายงานผลตรวจสอบ (Internal Audit Report)

การรายงานผลการตรวจสอบ เป็นการสรุปผลที่ได้จากการตรวจสอบ ข้อมูลทั้งหมดทุกขั้นตอนที่รวบรวมไว้ในกระดาษทำการ นำมาเสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อสั่งการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่ตรวจพบ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. สรุปประเด็น/ปัญหาที่ตรวจพบในการปฏิบัติงานภายหลังการดำเนินงานตรวจสอบ
2. ข้อเท็จจริงที่น่าเสนอในรายงาน ประกอบด้วยปัญหาที่ประสบอยู่ สาเหตุของปัญหา คำชี้แจง/ข้อคิดเห็นของผู้รับตรวจ ผลกระทบที่เกิดขึ้น/อาจเกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบ และพิจารณาสั่งการตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามผลการตรวจสอบ (Follow-up Report)

การติดตามผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการตรวจสอบ และถือเป็นขั้นตอนที่วัดประสิทธิผลของงานตรวจสอบ โดยผู้ตรวจสอบต้องติดตามผลเพื่อให้แน่ใจว่าข้อบกพร่องได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมแล้ว

จากขั้นตอนในการดำเนินงานตรวจสอบของนักตรวจสอบผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญมาเป็นแนวทางในการตั้งคำถามในการวัดระดับทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อส่วนตรวจสอบ ในประเด็นด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบ

2.5.5 หลักเกณฑ์ที่ส่วนตรวจสอบใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

หลักเกณฑ์ที่ส่วนตรวจสอบใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตรวจสอบมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (ส่วนตรวจสอบภายใน. 2551)

1. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551
2. ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐาน การควบคุมภายใน พ.ศ. 2544
3. แนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.5.6 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

นอกเหนือจากคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ผู้ตรวจสอบภายในที่ดี จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาวิชาอื่นซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นและเหมาะสม ดังนี้ (กรมบัญชีกลาง. 2554)

1. มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. มีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายใน เทคนิคการตรวจสอบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการตรวจสอบภายใน
3. มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การวางแผนงาน การจัดทำและการบริหารงบประมาณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ การวิเคราะห์ การประเมินผลการเขียนรายงาน

5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน

6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลางรู้จักกาลเทศะยึดมั่นในอุดมการณ์

7. มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

9. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ติดตามวิวัฒนาการที่ทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมองปัญหาด้วยสายตาเชิงผู้บริหาร

จากมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญไปใช้ในการวัดระดับทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ ในประเด็นด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ

2.6 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ แสงทองสถลเลิศ (2546) ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติ ของผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์ที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในสำนักตรวจสอบภายใน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่าผู้จัดการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 43 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จบสาขาบริหารธุรกิจ ปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่า 21 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการน้อยกว่า 4 ปี เคยได้รับการตรวจ และมีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในระดับมาก ทัศนคติของผู้จัดการที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จสูงสุด ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายงานที่สังกัด ประสบการณ์การเคยรับการตรวจสอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี สถานภาพการสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านรายได้ พบว่าด้านคุณสมบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยุวดี เครือรัฐติการ (2551) ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้บริหารบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักตรวจสอบภายใน พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่จบการศึกษาของผู้บริหาร ยกเว้นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบ ภายในมีความแตกต่างกันตามลักษณะธุรกิจ ได้แก่ ประเภทธุรกิจและลักษณะของหน่วยงานตรวจสอบภายในของบริษัท ยกเว้นขนาดของธุรกิจ จำนวนบุคลากรหน่วยงานตรวจสอบภายใน และสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

อัครารัตน์ สิทธิ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล และประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าผู้รับการตรวจมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในระดับเห็นด้วย โดยที่ปัจจัยด้านจริยธรรม และคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในนั้น มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้การตรวจสอบภายในมีความโปร่งใส มีความราบรื่นและปราศจากความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติ มีความสำคัญ เพราะการที่องค์กรมีนโยบาย และระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนแล้ว จะช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเสริมสร้างระบบการควบคุมภายในที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน สำหรับความเห็นของผู้รับการตรวจต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน พบว่ามีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในแต่ละด้านมีความสำคัญในระดับมาก โดยที่ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการนั้น มีความสำคัญที่สุด เพราะหากองค์กรมีการตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระ มีความโปร่งใส จะช่วยผลักดันให้เกิด การกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ รองลงมา คือความมีประสิทธิผลด้านการประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้า องค์กรควรให้ความสำคัญในการประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้สร้างแนวทางป้องกัน ควบคุม และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ประทุม ภูพัฒน์ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในบริษัท จันฉนวนิชย์ ซีเคียวริตี้ พรินติ้ง จำกัด พบว่าผู้รับการตรวจส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 1-3 ปี ตำแหน่งระดับพนักงานสังกัดหน่วยงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์ในการได้รับการตรวจสอบ 1-2 ครั้งต่อปี และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบระดับมาก ผู้รับการตรวจส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานตรวจสอบภายใน ว่าได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติและด้านปฏิบัติในระดับดี และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเข้าใจเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในว่า ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุพัตรา หมวคชนะ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อการตรวจสอบภายใน กรณีศึกษาการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบทบาทการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้รับตรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ผู้รับตรวจที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ผู้รับตรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันในด้านบทบาทการตรวจสอบภายใน โดยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 แหล่งข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบ การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแจกให้แก่บุคลากรในหน่วยรับตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เริ่มปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุ มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการ หนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และผ่านอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ระเบียบข้อบังคับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยของหน่วยงานของรัฐ และเอกชน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ และความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบประกอบด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 7 หมวด ดังนี้

1. หมวดการวางแผนการตรวจสอบ (2010)
2. หมวดการประสานงานของผู้ตรวจสอบ (2050)
3. หมวดลักษณะของงานตรวจสอบภายใน (2100)
4. หมวดการวางแผนการปฏิบัติงาน (2200)
5. หมวดการปฏิบัติงานตรวจสอบ (2300)
6. หมวดการรายงานผลการปฏิบัติงาน (2400)
7. หมวดการติดตามผลการตรวจสอบ (2500)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) คือ

ระดับทัศนคติ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

3.3 ประชากร

กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 110 คน (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล. 2559) โดยส่งแบบสอบถามให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานตามจำนวนของบุคลากร

ตารางที่ 3.1 จำนวนแบบสอบถาม

หน่วยงาน	จำนวน (คน)
คณะวิศวกรรมศาสตร์	17
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	6
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	5
คณะวิทยาศาสตร์	10
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	4
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	4
คณะการบริหารและจัดการ	2
วิทยาเขตชุมพร	6
วิทยาลัยนานาชาติ	2
วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	2
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล	2
สำนักงานอธิการบดี	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)
สำนักงานสภาสถาบัน	1
รวมประชากร	110

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ซึ่งเป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน (Nominal Scale) ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบและความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยด้วยสเกลของ ลิเคิร์ต (Lilert Scale) (Lilert.1932) มีเกณฑ์การให้ระดับของทัศนคติตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	เห็นด้วย
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยด้วยสเกลของ ลิเคิร์ต (Lilert Scale) (Lilert.1932) มีเกณฑ์การให้ระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 - 5.00	พึงพอใจอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	พึงพอใจมาก
2.61 - 3.40	พึงพอใจปานกลาง
1.82 - 2.60	ไม่พึงพอใจ
1.00 - 1.80	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และทัศนคติ กับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีผลต่อส่วนตรวจสอบ โดยการทดสอบทางสถิติด้วย Chi-Square (χ^2)

3.5 สมมติฐานของการศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังนี้

1. เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
2. อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
3. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
4. อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
5. ตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
6. ทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
7. ทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

3.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา นำมาจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

4.1 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 110 ชุด ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ทัศนคติของผู้รับตรวจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอไว้ในตารางที่ 4.1 - 4.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบนำเสนอไว้ในตารางที่ 4.6

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบนำเสนอไว้ในตารางที่ 4.7

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยรับตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เริ่มปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุ มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 110 คน มีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	106	96.40
ชาย	4	3.60
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 110 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 และเป็นเพศชาย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25 - 30 ปี	5	4.50
31 - 35 ปี	11	10.00
36 - 40 ปี	31	28.20
41 - 45 ปี	31	28.20
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	32	29.10
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 110 คนส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาอายุระหว่าง 36 - 40 ปี และ 41 - 45 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และอายุน้อยที่สุด ระหว่าง 25 - 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	87	79.10
ปริญญาโท	20	18.20
ปริญญาเอก	3	2.70
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 110 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2 - 4 ปี	10	9.10
5 - 7 ปี	21	19.10
มากกว่า 7 ปี	79	71.80
รวม	110	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 110 คน ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 7 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 2 - 4 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักวิชาการเงินและบัญชี	76	69.10
นักวิชาการพัสดุ	34	30.90
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 110 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 และรองลงมามีตำแหน่งหน้าที่เป็นนักวิชาการพัสดุจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

ส่วนที่ 2 ทักษะของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ

การศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบและด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับทัศนคติ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับของทัศนคติตามค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	เห็นด้วย
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ 1.00 - 1.80 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ

ทัศนคติของผู้รับตรวจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ			
ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวางแผนการตรวจสอบ	3.75	0.638	มาก
ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ	3.56	0.657	มาก
ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดผู้ตรวจสอบในงานตรวจสอบ	3.55	0.600	มาก
ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานการสอบทานการรวบรวมหลักฐาน	3.53	0.616	มาก
ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดระยะเวลาและงบประมาณในการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบ	3.50	0.617	มาก
ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการรายงานผลการตรวจสอบ	3.50	0.632	มาก
ด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ			
ท่านรู้สึกดีกับการมีธรรมาภิบาล และมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบ	3.80	0.647	มาก
ท่านมีความรู้สึกดีกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบ	3.70	0.629	มาก
ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรมปราศจากอคติตรงไปตรงมาโปร่งใสของผู้ตรวจสอบ	3.67	0.622	มาก
ท่านรู้สึกมั่นใจกับการมีปฏิภาณไหวพริบของผู้ตรวจสอบ	3.65	0.627	มาก
ท่านรู้สึกมั่นใจในความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบ	3.64	0.646	มาก
ท่านรู้สึกมั่นใจในความเป็นอิสระและการไม่ถูกแทรกแซงจากผู้อื่นของผู้ตรวจสอบ	3.62	0.677	มาก
รวม	3.62	0.634	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อส่วนตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งพิจารณาจากรายละเอียดพบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวางแผนการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย 3.75 และน้อยที่สุดคือ มีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดระยะเวลา งบประมาณในการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบ และมีความรู้ความเข้าใจในการรายงานผลการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ย 3.50

ด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกดีกับการมีวิชาชีพดี และมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย 3.80 และน้อยที่สุดคือ รู้สึกมั่นใจในความเป็นอิสระ และการไม่ถูกแทรกแซงจากผู้อื่นของผู้ตรวจสอบมีค่าเฉลี่ย 3.62

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

การศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
พึงพอใจอย่างยิ่ง	5
พึงพอใจมาก	4
พึงพอใจปานกลาง	3
ไม่พึงพอใจ	2
ไม่พึงพอใจมาก	1

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 - 5.00	พึงพอใจอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	พึงพอใจมาก
2.62 - 3.40	พึงพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่พึงพอใจ
1.00 - 1.80	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ	3.65	0.685	มาก
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องตามความเป็นจริง	3.62	0.729	มาก
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.708	มาก
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบชัดเจน	3.58	0.656	มาก
ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	3.58	0.655	มาก
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมายกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลา ได้อย่างเหมาะสม	3.55	0.672	มาก
ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	3.54	0.659	มาก
รวม	3.58	0.680	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.58 ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุป และรายงานผลการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบ มีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว และถูกต้องตามความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบ ไว้ในแผนการตรวจสอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบที่มีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลา ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ด้านลักษณะของงานตรวจสอบผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและระดับทัศนคติ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ด้าน การวางแผนการตรวจสอบ การประสานงานของผู้ตรวจสอบ ลักษณะของงานตรวจสอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตรวจสอบ การรายงานผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการตรวจสอบ ของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.8 - 4.12
2. ทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.13
3. ทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	เพศ	
	χ^2	Sig.
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบชัดเจน	3.709	0.295
ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.270	0.518
ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	4.425	0.352
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลาได้อย่างเหมาะสม	2.219	0.528
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ	1.886	0.596
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องตามความเป็นจริง	1.896	0.755
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	2.163	0.539

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐานพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	อายุ	
	χ^2	Sig.
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบชัดเจน	9.327	0.675
ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	15.522	0.214
ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	12.480	0.710
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลา ได้อย่างเหมาะสม	18.740	0.095
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิด โอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ	11.823	0.460
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องตามความเป็นจริง	29.139	0.023*
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	16.458	0.171

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบด้านการรายงานของผลการปฏิบัติงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	ระดับการศึกษา	
	χ^2	Sig.
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบชัดเจน	2.190	0.901
ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.698	0.945
ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	3.530	0.897
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลาได้อย่างเหมาะสม	2.060	0.914
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ	6.240	0.397
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องตามความเป็นจริง	3.602	0.891
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	7.324	0.292

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4 อายุงานงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	ระยะเวลาในการทำงาน	
	χ^2	Sig.
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ใน แผนการตรวจสอบชัดเจน	9.665	0.139
ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	11.653	0.070
ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	11.055	0.199
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับ มอบหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลาได้อย่างเหมาะสม	15.481	0.017*
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปและ รายงานผลการตรวจสอบ	5.874	0.437
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและ ถูกต้องตามความเป็นจริง	9.503	0.302
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	6.463	0.373

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า อายุงานงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	ตำแหน่งหน้าที่	
	χ^2	Sig.
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ใน แผนการตรวจสอบชัดเจน	5.542	0.136
ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.767	0.429
ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	1.812	0.770
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับ มอบหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลาได้อย่าง เหมาะสม	2.673	0.445
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุป และรายงานผลการตรวจสอบ	4.140	0.247
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว และถูกต้องตามความเป็นจริง	0.946	0.918
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	1.171	0.760

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6 ทักษะคดีด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะคดีด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	ความรู้ความเข้าใจ	
	χ^2	Sig.
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบชัดเจน	107.995	0.00**
ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	44.229	0.00**
ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	96.866	0.00**
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมายกำหนดวัตถุประสงค์ขอบเขตระยะเวลาได้อย่างเหมาะสม	37.042	0.00**
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ	68.220	0.00**
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องตามความเป็นจริง	41.366	0.00**
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	64.547	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ทักษะคดีด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบในทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 7 ทศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทศนคติด้านความรู้สึกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	ความรู้สึก	
	χ^2	Sig.
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบชัดเจน	113.516	0.00**
ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	102.406	0.00**
ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	164.434	0.00**
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลาได้อย่างเหมาะสม	91.652	0.00**
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ	83.586	0.00**
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องตามความเป็นจริง	98.544	0.00**
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	107.488	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ทศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบในทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การสรุปผลของการศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อ ส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ ด้านการเงินและบัญชี และด้าน พัสดุจำนวน 110 คน ได้สรุปสมมติฐานในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบความสัมพันธ์ด้านอายุงาน ของผู้รับการตรวจสอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบด้านการวางแผนการ และ อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

2. ทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ทุกด้าน ที่ค่า $\text{sig} = 0.00$ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

3. ทัศนคติด้านความรู้ลึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความรู้ลึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า ความรู้ลึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ทุกด้าน ที่ค่า $\text{sig} = 0.00$ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคิดและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนตรวจสอบ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 110 คน

5.1 สรุป

จากการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถาม การสรุปผลของการศึกษาทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

ผลการศึกษาทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการวางแผนการตรวจสอบ การติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ และการกำหนดผู้ตรวจสอบในงานตรวจสอบ

ผลการศึกษาทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกต่อผู้ตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีอัธยาศัยดีและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบ และความยุติธรรมปราศจากอคติตรงไปตรงมาโปร่งใสของผู้ตรวจสอบ

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการตรวจสอบ และการปฏิบัติงานตรวจสอบ เนื่องจากผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปผล และรายงานผลการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ และ อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า ทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบมีความความสัมพันธ์กับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ และการเปิดโอกาสให้หน่วยรับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุป และรายงานผลการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่าทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับการให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบ ไว้ในแผนการตรวจสอบ การติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ตรวจสอบสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขการปฏิบัติงานของส่วนตรวจสอบเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตรวจสอบมากที่สุด ด้านทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ มีข้อเสนอแนะ คือผู้ตรวจสอบภายในควรให้ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดระยะเวลาและงบประมาณในการตรวจสอบ ให้ความรู้ความเข้าใจในการรายงานผลการตรวจสอบแก่ผู้รับการ

เอกสารแนบข้อเท็จจริงและหลักฐานการสืบค้นเพื่อพิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อผู้ดูแลเห็นแจ้งแจ้งเรื่องผู้ดำเนินการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตรวจสอบ และให้ความมั่นใจในความเป็นอิสระและการไม่ถูกแทรกแซงจากผู้อื่นของผู้ตรวจสอบ เพื่อสร้างความมั่นใจและความรู้สึกที่ดีแก่ผู้รับตรวจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบต่อไป

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ มีข้อเสนอแนะคือ ผู้ตรวจสอบภายใน ควรให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจมากขึ้น เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้รับตรวจ และผู้ตรวจสอบในการปฏิบัติงานตรวจสอบให้ประสบผลสำเร็จ และควรมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลาให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อความชัดเจนที่ให้ผู้รับตรวจรับทราบถึงการแผนปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบด้านคุณสมบัติ (หมวด 1000) เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ซึ่งจะช่วยให้เป็นแนวทางต่อผู้ตรวจสอบในการปรับปรุงคุณสมบัติของตัวผู้ตรวจสอบ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาองค์ประกอบของทัศนคติด้านพฤติกรรม เพื่อให้เห็นแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ ซึ่งเป็นการแสดงออกมาทาง บุคลิก ท่าทางที่มีผลมาจากความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึกต่อผู้ตรวจสอบ
3. ควรศึกษาบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ การตรวจสอบภายใน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ และความพึงพอใจที่หลากหลาย และครบถ้วนมากขึ้นกว่าเดิม
4. การออกแบบแบบสอบถามในด้านความรู้ความเข้าใจควรออกแบบสอบถามให้สามารถประเมินความรู้ ความเข้าใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามได้จริง เป็นจำนวนที่สามารถคำนวณค่าได้จริง ๆ
5. การออกแบบ แบบสอบถามในด้านความความพึงพอใจควรออกแบบให้มีจำนวนข้อ และรายละเอียดที่มากยิ่งขึ้น ครอบคลุมหมวดมาตรฐานการตรวจสอบภายในทุกด้าน และควรมีรายละเอียดในแต่ละข้อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนตรวจสอบ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 110 คน

5.1 สรุป

จากการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถาม การสรุปผลของการศึกษาทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

ผลการศึกษาทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการวางแผนการตรวจสอบ การติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ และการกำหนดผู้ตรวจสอบในงานตรวจสอบ

ผลการศึกษาทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกต่อผู้ตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีธรรมาภิบาลและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบ และความยุติธรรมปราศจากอคติตรงไปตรงมาโปร่งใสของผู้ตรวจสอบ

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการตรวจสอบ และการปฏิบัติงานตรวจสอบ เนื่องจากผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปผล และรายงานผลการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ และ อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า ทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบมีความความสัมพันธ์กับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ และการเปิดโอกาสให้หน่วยรับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุป และรายงานผลการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่าทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบ ไว้ในแผนการตรวจสอบ การติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ตรวจสอบสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขการปฏิบัติงานของส่วนตรวจสอบเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตรวจสอบมากที่สุด ด้านทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ มีข้อเสนอแนะ คือผู้ตรวจสอบภายในควรให้ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดระยะเวลาและงบประมาณในการตรวจสอบ ให้ความรู้ความเข้าใจในการรายงานผลการตรวจสอบแก่ผู้รับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของหน่วยงานราชการเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูเห็นข้อความนี้เป็นการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตรวจสอบ และให้ความมั่นใจในความเป็นอิสระและการไม่ถูกแทรกแซงจากผู้อื่นของผู้ตรวจสอบ เพื่อสร้างความมั่นใจและความรู้สึกที่ดีแก่ผู้รับตรวจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบต่อไป

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ มีข้อเสนอแนะคือ ผู้ตรวจสอบภายใน ควรให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจมากขึ้น เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้รับตรวจ และผู้ตรวจสอบในการปฏิบัติงานตรวจสอบให้ประสบผลสำเร็จ และควรมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลาที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อความชัดเจนที่ให้ผู้รับตรวจรับทราบถึงการแผนปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบด้านคุณสมบัติ (หมวด 1000) เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ซึ่งจะช่วยให้เป็นแนวทางต่อผู้ตรวจสอบในการปรับปรุงคุณสมบัติของตัวผู้ตรวจสอบ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาองค์ประกอบของทัศนคติด้านพฤติกรรม เพื่อให้เห็นแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ ซึ่งเป็นการแสดงออกมาทาง บุคลิก ท่าทางที่มีผลมาจากความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึกต่อผู้ตรวจสอบ
3. ควรศึกษาบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ และความพึงพอใจที่หลากหลาย และครบถ้วนมากขึ้นกว่าเดิม
4. การออกแบบแบบสอบถามในด้านความรู้ความเข้าใจควรออกแบบแบบสอบถามให้สามารถประเมินความรู้ ความเข้าใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามได้จริง เป็นจำนวนที่สามารถคำนวณค่าได้จริงๆ
5. การออกแบบ แบบสอบถามในด้านความความพึงพอใจควรออกแบบให้มีจำนวนข้อ และรายละเอียดที่มากยิ่งขึ้น ครอบคลุมหมวดมาตรฐานการตรวจสอบภายในทุกด้าน และควรมีรายละเอียดในแต่ละข้อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคิดและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนตรวจสอบ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 110 คน

5.1 สรุป

จากการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถาม การสรุปผลของการศึกษาทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ ที่มีต่อส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

ผลการศึกษาทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการวางแผนการตรวจสอบ การติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ และการกำหนดผู้ตรวจสอบในงานตรวจสอบ

ผลการศึกษาทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกต่อผู้ตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีธรรมาศยดีและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบ และความยุติธรรมปราศจากอคติตรงไปตรงมาโปร่งใสของผู้ตรวจสอบ

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการตรวจสอบ และการปฏิบัติงานตรวจสอบ เนื่องจากผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปผล และรายงานผลการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ และ อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่า ทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบมีความความสัมพันธ์กับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ และการเปิดโอกาสให้หน่วยรับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุป และรายงานผลการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ พบว่าทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับการให้คำปรึกษา และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบ ไว้ในแผนการตรวจสอบ การติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ตรวจสอบสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขการปฏิบัติงานของส่วนตรวจสอบเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตรวจสอบมากที่สุด ด้านทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ มีข้อเสนอแนะ คือผู้ตรวจสอบภายในควรให้ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดระยะเวลาและงบประมาณในการตรวจสอบ ให้ความรู้ความเข้าใจในการรายงานผลการตรวจสอบแก่ผู้รับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การเผยแพร่เพื่อการค้าโดยไม่ได้รับอนุญาตจะถือว่าผิดกฎหมาย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตรวจสอบ และให้ความมั่นใจในความเป็นอิสระและการไม่ถูกแทรกแซงจากผู้อื่นของผู้ตรวจสอบ เพื่อสร้างความมั่นใจและความรู้สึกที่ดีแก่ผู้รับตรวจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบต่อไป

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ มีข้อเสนอแนะคือ ผู้ตรวจสอบภายใน ควรให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจมากขึ้น เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้รับตรวจ และผู้ตรวจสอบในการปฏิบัติงานตรวจสอบให้ประสบผลสำเร็จ และควรมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลาให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อความชัดเจนที่ให้ผู้รับตรวจรับทราบถึงการ แผนปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบด้านคุณสมบัติ (หมวด 1000) เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ซึ่งจะช่วยให้เป็นแนวทางต่อผู้ตรวจสอบในการปรับปรุงคุณสมบัติของตัวเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาองค์ประกอบของทัศนคติด้านพฤติกรรม เพื่อให้เห็นแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ ซึ่งเป็นการแสดงออกมาทาง บุคลิก ท่าทางที่มีผลมาจากความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึกต่อผู้ตรวจสอบ
3. ควรศึกษาบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน เพื่อให้ได้ความชัดเจนเกี่ยวกับทัศนคติ และความพึงพอใจที่หลากหลาย และครบถ้วนมากขึ้นกว่าเดิม
4. การออกแบบแบบสอบถามในด้านความรู้ความเข้าใจควรออกแบบแบบสอบถามให้สามารถประเมินความรู้ ความเข้าใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามได้จริง เป็นจำนวนที่สามารถคำนวณค่าได้จริงๆ
5. การออกแบบ แบบสอบถามในด้านความความพึงพอใจควรออกแบบให้มีจำนวนข้อ และรายละเอียดที่มากยิ่งขึ้น ครบตามหมวดมาตรฐานการตรวจสอบภายในทุกด้าน และควรมีรายละเอียดในแต่ละข้อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. 2554. **มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ**. กรุงเทพมหานคร: กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.
- กรมบัญชีกลาง. 2546. **ประเภทของการตรวจสอบภายใน**. กรุงเทพมหานคร: กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.
- กฤษดา เรียรวิฒนสุข. 2556. **การเขียนระเบียบวิจัย**. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา : <http://www.slideshare.net>. (22 กุมภาพันธ์ 2559).
- กาญจนา พรหมเกิด. 2546. “ความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อผู้ตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” สารนิพนธ์ บธ.ม.(การบัญชี). กรุงเทพมหานคร: คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2548. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ชรรมสาร.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา สาขากรนิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ, ศิลปพร ศรีจันทเพชร. 2550. **การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชรีณี เดชจินดา. 2535. “ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์กำจัดอุตสาหกรรมแวมแสมคำเขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัศนีย์ แสงทองสกุลเลิศ. 2546. “ทัศนคติของผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์ที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในสำนักตรวจสอบภายใน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2542. **ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2549. **พฤติกรรมของผู้บริโภคทางการตลาด**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่างจำกัด.
- ประทุม ภูพัฒน์. 2552. “ทัศนคติของผู้รับการตรวจที่ต่อหน่วยงานตรวจสอบภายใน บริษัท จันวาณิชย์เศียวริตี้ พรินต์ จำกัด.” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พรทิพา พลีสคาม. 2544. **ทัศนคติของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อการตรวจสอบภายในของสำนักตรวจสอบภายใน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: การค้นคว้าด้วยตนเอง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิทักษ์ ตรุษทิม. 2538. **ความพึงพอใจของประชาชน ต่อระบบและกระบวนการให้บริการของกรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณี สำนักงานเขตยานนาวา. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ยูวดี เกรือรัฐติการ. 2551. **ทัศนคติของผู้บริหารบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักตรวจสอบภายใน. การศึกษาด้วยตนเอง. คณะบัญชีมหาวิทยาลัยศรีปทุม.**
- กระทรวงการคลัง. 2551. **ระเบียบการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ.กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการคลัง.**
- คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2544. **ระเบียบการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการคลัง.**
- วรรณฤดี แก้วแกมแบ. 2544. **ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริโภคอาหารของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- วนิดา นุ่นเกลี้ยง. **การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square (x^2)). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://file.siam2web.com>. (5 มีนาคม 2559).**
- วิชัย เหลืองธรรมชาติ. 2531. **“ความพึงพอใจในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ของประชากรหมู่บ้านอพยพโครงการเขื่อนรัชชประภาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.” กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. 2554. **หลักการเขียนระเบียบวิธีการวิจัย (Methology). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.rlc.nrct.go.th>. (22 กุมภาพันธ์ 2559).**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2546. **การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.**
- สง่า ภูธรรงค์. 2540. **“ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2518. **การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551. **ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551. **พระราชบัญญัติ เรื่อง การแบ่งส่วนงานและการจัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2555. **ระเบียบ เรื่องการตรวจสอบภายใน.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2555. **แนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการตรวจสอบ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2554. **การตรวจสอบภายใน.** กรุงเทพมหานคร: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2554. **มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน.** กรุงเทพมหานคร: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2554. **มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ.** กรุงเทพมหานคร: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.

สนธิ เหลืองบุตรนาค. 2529. “ความหมายของความพึงพอใจของนักศึกษาโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิตวิชาเอกเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเรียนวิชาขยายพันธุ์พืชของมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพิศตรา หมวดชนะ. 2553. **ทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อการตรวจสอบภายในกรณีศึกษาการกีฬาแห่งประเทศไทยส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระ. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.**

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์. 2540. “ความพึงพอใจของเกษตรกรที่มีต่อโครงการส่งเสริมการปลูกมะเขือเทศแบบมีลักษณะผูกพันในจังหวัดลำปาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุมนา ประสงค์ศักดิ์. 2551. “ความพึงพอใจของผู้รับการตรวจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง.” ทุนอุดหนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551. **ขั้นตอนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ส่วนตรวจสอบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2558. **โครงสร้างการบริหารงานของส่วนตรวจสอบ ปี 2558**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2559. **ฐานข้อมูลประวัติบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ณ วันที่ 31 มกราคม 2559**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ส่วนแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2558. **โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี 2558**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สำอังก์ งามวิชา. 2543. **การบริหารการตลาด**. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรีนติ้งเฮ้าส์.

อัจฉรารัตน์ สีทธิ. 2553. **ทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. การศึกษาด้วยตนเอง พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริภัทร สายนาถ. 2543. “การศึกษาเจตคติต่อการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะของครูที่ใช้คู่มือการประเมินการปฏิบัติการสอน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาปฐมวัย) กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรพิมพ์ จิตตวิมล. 2553. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารวย ดีเลิศ. 2549. **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทุมพร จามรมาน. 2548. **การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย**. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://www.prachin.ru.ac.th>. (2 กุมภาพันธ์ 2559).

อุทุมพร ไพลิน. 2540. “ความรู้เจตคติและการปฏิบัติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของบึงบรเพ็ด จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุทัยพรรณ สุดใจ. 2545. “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริหารขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. 2523. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

อุษณา ภัทรมนตรี. 2543. การตรวจสอบและการควบคุมภายใน: แนวคิดและกรณีศึกษา **Internal Audit and Controls: concepts and Cases**. กรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Gilmer ,Von Haller. 1976. **Applied Psychology**. New York. Mc Graw-Hill

Kotler and Armstrong. 2002. **Principle of marketing**. New Jersey. Prentice-Hill.

Maslow.A.H. 1943. **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review. New York: Harper & Row.

Newcomb. 1954. **Social Psychology**. New York: Dryden Press.

Rokeach, Milton. 1970. **Beliefs, Attitude and value: A Theory of Organization and Change**. San Francisco: Jossey Press Inc., Publishers.

Thurstone, Lili. 1967. **Reading in Attitude Theory and Measurement**. New York: John Wily and Sons, Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**แบบสอบถาม เรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ
ที่มีต่อส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”**

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัย สำหรับใช้ในการศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้การค้นคว้านี้บรรลุผล
จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง สำหรับข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบ
งานวิจัยเท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกข้อมูล ในแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยถือเป็นความลับ และจะ
ไม่มีผลกระทบต่อใครๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม

ปิยะมล บุญชื่น ผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

41 - 45 ปี

ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. อายุงาน

น้อยกว่า 2 ปี

2 - 4 ปี

5 - 7 ปี

มากกว่า 7 ปี

5. ตำแหน่งหน้าที่

นักวิชาการเงินและบัญชี

นักวิชาการพัสดุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ทักษะคติดของบุคลากรในหน่วยรับตรวจที่มีต่อส่วนตรวจสอบ

ทักษะคติดของผู้รับตรวจ	ระดับทักษะคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการตรวจสอบ					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวางแผนการตรวจสอบ					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดผู้ตรวจสอบในงานตรวจสอบ					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการกำหนดระยะเวลา และงบประมาณ ในการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบ					
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน การสอบทาน การรวบรวมหลักฐาน					
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการรายงานผลการตรวจสอบ					
6. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ					
2. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ					
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบ					
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในความเป็นอิสระและการไม่ถูกแทรกแซงจากผู้อื่นของผู้ตรวจสอบ					
3. ท่านรู้สึกดีกับการมีอัธยาศัยดี และมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบ					
4. ท่านรู้สึกดีกับการเขียนสรุปรายงานผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ทัศนคติของผู้รับตรวจ	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
2. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ตรวจสอบ					
5. ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรม ปราศจากอคติ ตรงไปตรงมาโปร่งใสของผู้ตรวจสอบ					
6. ท่านมีความรู้สึกดีกับการรับฟังความคิดเห็น ของผู้ตรวจสอบ					
7. ท่านรู้สึกมั่นใจกับการมีปฏิภาณ ไหวพริบ ของ ผู้ตรวจสอบ					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	ระดับความพึงพอใจ				
	พึง พอใจ ใจมาก (5)	พึง พอใจ กลาง (4)	พึงพอ ใจปาน กลาง (3)	ไม่ พึง พอใจ (2)	ไม่พึง พอใจ อย่างยิ่ง (1)
1. ด้านการวางแผนการตรวจสอบ (2010) ผู้ตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการ ตรวจสอบไว้ในแผนการตรวจสอบชัดเจน					
2. ด้านการประสานงานของผู้ตรวจสอบ (2050) ผู้ตรวจสอบมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานตรวจสอบ					
3. ด้านลักษณะของงานตรวจสอบ (2100) ผู้ตรวจสอบได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจได้ เป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมาก (5)	พึงพอใจ (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)
4. ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน (2200) ผู้ตรวจสอบมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ขอบเขต ระยะเวลา ได้อย่างเหมาะสม					
5. ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ (2300) ผู้ตรวจสอบมีการเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุป และรายงานผลการตรวจสอบเสมอ					
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน (2400) ผู้ตรวจสอบมีการรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องตามความเป็นจริง					
7. ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ (2500) ผู้ตรวจสอบมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง					

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางสาวปิยะมด บุญชื่น
วันเดือนปีเกิด 24 สิงหาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด จังหวัดหนองคาย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 30/154 หมู่ 12 หมู่บ้านพุกทวารวิไล 60 ตำบลศิระจรเข้ร้อย
อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540
โทรศัพท์ 087-530-5546 E-mail: piyamon.bu@kmitl.ac.th
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2549 - 2550 บัณฑิตบัณฑิต สาขาการบัญชี (บข.บ)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2551 - 2554 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
สำนักงานพลังงานจังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน ตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้