

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ  
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL AUDITING  
IN THE VIEW OF THE AUDITEES OF  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาบริหารธุรกิจ  
คณะกรรมการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2561

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ  
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL AUDITING  
IN THE VIEW OF THE AUDITEES OF  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาบริหารธุรกิจ  
คณะกรรมการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2561

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL AUDITING  
IN THE VIEW OF THE AUDITEES OF  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**



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

**2018**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2018**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
นักศึกษา	ศรดา โพธิ์พันธุ์
รหัสนักศึกษา	59611023
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2561
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลิตา ศรีนวล

## บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ปฏิบัติงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปี พ.ศ. 2561 ด้วยวิธีแบบสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน การรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent-Samples T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear-Regression) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพการตรวจสอบในภาพรวมได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และมาตรฐานคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในและด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมองค์กรมีผลต่อทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Title</b>	Factors Affecting the Effectiveness of Internal Auditing in the View of the Auditees of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.
<b>Student</b>	Mrs. Saruda Phophan
<b>Student ID</b>	59611023
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Major</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2018
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Chalita Srinuan

## ABSTRACT

The objectives of the research were: 1) to compare reviews on Performance internal audit in the views of the recipient classified by personal factors, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL); and 2) to study the factors in fluencing the effectiveness of internal auditing in the viewpoint of the auditees KMITL. Data were collected from 340 samples by questionnaires through the multi-stage sampling method. Descriptive statistics and ferential in statistics were use for data analysis, including percentage, mean, standard deviation, T-Test, One-way ANOVA, and multiple linear egression. Results indicated that gender, age, level of education, current job position and experience have different opinions on the effectiveness of internal audits, at the statistical significance level 0.05. The overall quality of internal audit. Internal audit standards, qualifications standards and ethics of internal auditees and supporting of management and organizational environment was a statistically positive significant difference at 0.05 level.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.ชลิตา ศรีนวล ที่ให้ความช่วยเหลือให้คำชี้แนะช่วยแก้ปัญหาตลอดจนให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ข้าพเจ้า อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง รวมถึงขอบพระคุณ รศ. กัตติญญา หิรัญญสมบุรณ์ และ ผศ.ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ดิถก กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่ชี้แนะแนวทางในการศึกษาผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาดังกล่าวซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านของคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาประยุกต์ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ยังขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของคณะที่ได้ช่วยดำเนินการเรื่องต่าง ๆ จนสำเร็จได้

ขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ บริหารธุรกิจ รุ่น 21 ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำให้กำลังใจและคอยเป็นที่ปรึกษาอยู่เสมอ

สุดท้ายนี้ต้องขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจที่ดีและให้การสนับสนุนตลอดมาจนทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ศรุดา โพธิ์พันธุ์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	4
1.4 สมมติฐาน.....	4
1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์.....	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน.....	9
2.3 ความเป็นมาของการตรวจสอบภายใน.....	15
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	20
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ.....	20
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อ ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ.....	40
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน.....	45
4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	46
4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการ ตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ.....	52
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	54
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	54
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้.....	58
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	59
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	63
แบบสอบถาม.....	64
ประวัติผู้เขียน.....	69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม.....24
3.1	การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....27
3.2	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....31
3.3	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....31
3.4	สมมติฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ .....33
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....37
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน คุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมอง ของผู้รับการตรวจในภาพรวม.....40
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพ การตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน...41
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจภายใน .....43
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพ การตรวจสอบภายใน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อม ขององค์กร.....44
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ เกี่ยวกับประสิทธิผลของ การตรวจสอบภายใน.....45
4.7	ค่าสถิติเชิงพรรณนาของคะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของ การตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ.....46
4.8	การทดสอบค่า Multiple Comparison Test ของปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่ มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....49
4.9	การทดสอบค่า Multiple Comparison Test ของปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผล ต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ หน่วยงานที่สังกัด ที่มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....51
4.10	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของปัจจัยด้านคุณภาพการตรวจสอบภายใน ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ.....52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	6
2.1 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานสภาสถาบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	17
2.2 กระบวนการตรวจสอบภายใน .....	18
2.3 ภาพรวมของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน .....	19
3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ.....	36



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรย่อมส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ จึงมุ่งหวังให้การบริหารงานขององค์กรที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้อง มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่กลุ่มบุคคลดังกล่าว วิชาชีพตรวจสอบภายในจึงถือกำเนิดขึ้นและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการขยายขอบเขตความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารขององค์กรจะต้องคำนึงถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเริ่มจากแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ มีการจัดการ โครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้การควบคุมภายในเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดจึงมีการจัดตั้งส่วนตรวจสอบภายในขึ้นเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะข้อมูลและการให้คำปรึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่ามากที่สุด

สำหรับการตรวจสอบในประเทศไทย เริ่มจากการสอบบัญชีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2472 ในปี พ.ศ. 2491 ได้จัดตั้งสมาคมนักบัญชีและผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2532 ได้จัดตั้งสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย การพัฒนาการตรวจสอบภายในของภาครัฐกิจเอกชนที่เห็นเป็นรูปธรรมเริ่มจากความต้องการของตลาดหลักทรัพย์ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 และในปี พ.ศ. 2542 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมหาชนต้องจัดระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบในองค์กรของตนและเผยแพร่ในรายงานประจำปี สำหรับการพัฒนางานตรวจสอบของภาคราชการ เริ่มมีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2505 ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ. 2505 กำหนดให้ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการในหน่วยงานเป็น ผู้ตรวจสอบภายในรับผิดชอบการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินรวมทั้งการก่องนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายของเจ้าของงบประมาณนั้น ๆ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2519 กำหนดให้ทุกส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปต้องมีผู้ตรวจสอบภายใน ในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการตรวจสอบประจำกระทรวงเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในในภาพรวมของกระทรวง (ออนไลน์) แหล่งที่มา: <http://www.cabinet.soc.go.th>

รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้ส่วนราชการทุกแห่ง มีการกำกับดูแลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) การปฏิรูประบบราชการเพื่อปรับเปลี่ยนระบบบริหารภาครัฐไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานโดยให้ความสำคัญกับการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังนั้นบทบาทของการตรวจสอบภายในจึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจของทุกองค์กร คือ การที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในทุกระดับของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายภายใต้การบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการควบคุมภายในที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) เพื่อเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับส่วนราชการ

การตรวจสอบภายใน เป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายในส่วนราชการ จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติจากการตรวจสอบข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องเป็นการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จหรือเพิ่มคุณค่าการพัฒนางานให้ทันสมัยตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหาร เพื่อให้สามารถตอบรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในฐานะที่เป็นเครื่องมือหรือผู้ช่วยของผู้บริหารในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆ ในองค์กรให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) และเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการที่จะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และกระบวนการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การบริหารความเสี่ยงจำเป็นต้องทำควบคู่กับการกำกับดูแลและการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีมาตรฐานการตรวจสอบในเชิงรุกแบบสร้างสรรค์ การพัฒนาบทบาทการตรวจสอบภายในภาครัฐสมัยใหม่จึงมีการเปลี่ยนแปลงจากในอดีต โดยได้ขยายขอบเขตหน้าที่ในการทำงานภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้นอันมีผลถึงความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่ได้วางไว้และอีกบทบาทที่สำคัญ คือ บทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Consultant) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหาร ผู้รับตรวจ ให้มีความพึงพอใจเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือปฏิบัติตามข้อเสนอแนะโดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดีสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กรสอดคล้องกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานภาครัฐไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน (ออนไลน์) แหล่งที่มา <http://www.doa.go.th>

งานตรวจสอบภายใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จัดตั้งเป็นหน่วยงานตรวจสอบภายในภาครัฐตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2519 กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปมีผู้ตรวจสอบภายใน สายการบังคับบัญชาขึ้นต่อหัวหน้าส่วนราชการ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2536 ได้จัดตั้งขึ้นเป็นส่วนตรวจสอบ สังกัดสำนักงานสภาสถาบันโดยสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) ทำหน้าที่ในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด บทบาทที่สำคัญของงานตรวจสอบภายใน คือ การสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในทุกระดับของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ภายใต้การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

บทบาทหน้าที่ของการตรวจสอบภายใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ การตรวจสอบภายในให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งในมุมมองของผู้รับการตรวจที่มองว่าการตรวจสอบภายในเป็นการตรวจจับการทุจริต ข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง และตรวจสอบเฉพาะฝ่ายการเงินและบัญชี มาเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษา แก่ผู้รับการตรวจ การป้องกันการทุจริตและทุกฝ่ายในองค์กรให้เกิดการยอมรับและเป็นการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในซึ่งในระยะยาวการทำงานดังกล่าวให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ปัจจัยมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนก

ตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับ การตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับ การตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. เพื่อใช้ผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานตรวจสอบภายในให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดความคุ้มค่าสูงสุดแก่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง

### 1.4 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการตรวจ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการ ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการ ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของ การตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 หน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพงานตรวจสอบภายในซึ่ง ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณสมบัติ และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

## 1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ดังนี้ (ภาพที่ 1.2)

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

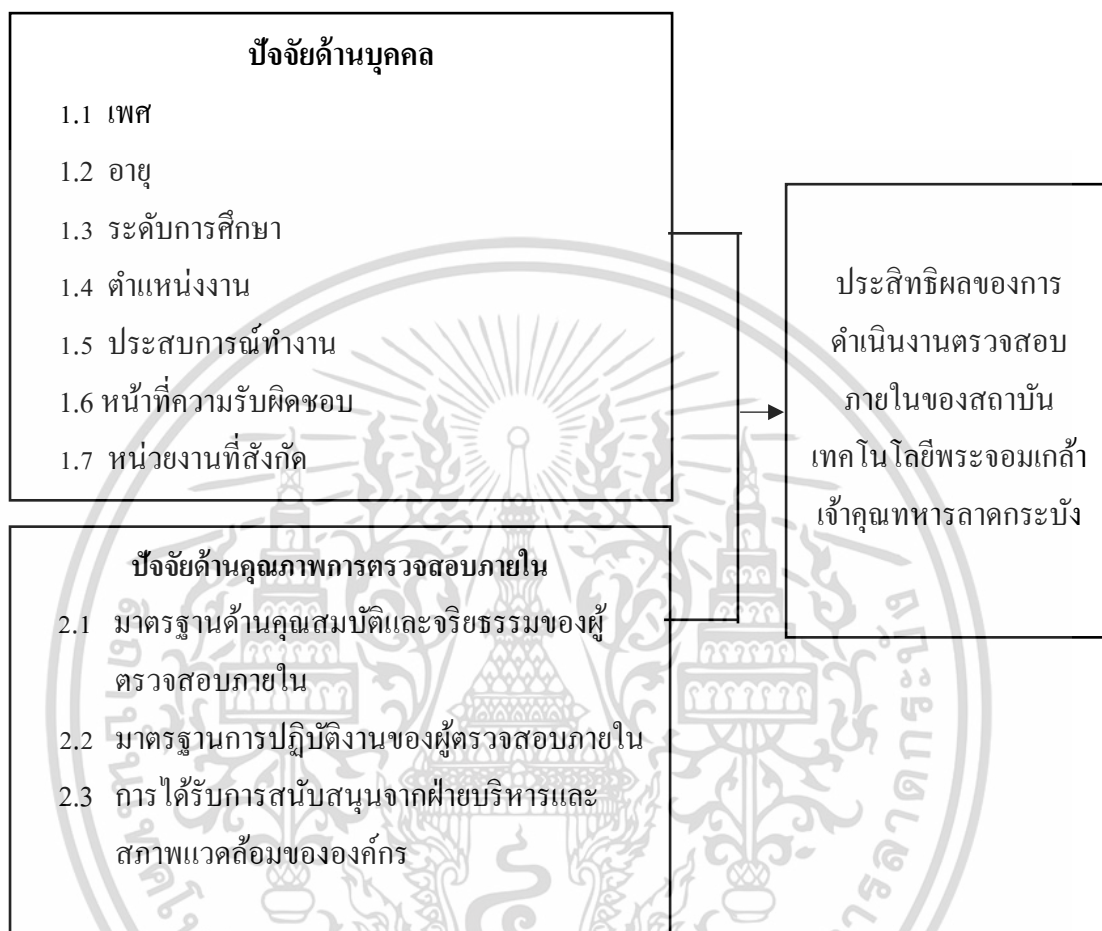
1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เคยได้รับการตรวจและปฏิบัติงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 340 คน

1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาการศึกษาเก็บแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2561 ถึง เดือน กรกฎาคม 2561

ตัวแปรอิสระ  
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม  
(Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

### 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

- |                       |         |   |
|-----------------------|---------|---|
| 1.7.1 บุคลากร         | หมายถึง | ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 1.7.2 ผู้ตรวจสอบภายใน | หมายถึง | ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง             |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.3 ผู้รับการตรวจสอบ	หมายถึง	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกระดับที่ได้รับการตรวจ
1.7.4 ภารกิจ	หมายถึง	งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
1.7.5 การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน	หมายถึง	การรายงานผลการตรวจสอบ
1.7.6 การเพิ่มคุณค่าขององค์กร	หมายถึง	การปรับปรุงโอกาสเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
1.7.7 การบริการให้ความเชื่อมั่น	หมายถึง	การตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ อย่างเที่ยงธรรมเพื่อนำมาประเมินผลอย่างเป็นอิสระในกระบวนการการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบตามมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
1.7.8 การบริการให้คำปรึกษา	หมายถึง	กิจกรรมการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการตรวจสอบ
1.7.9 ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน	หมายถึง	การปฏิบัติงานตรวจสอบให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านการตรวจสอบการวิเคราะห์และประเมินผล การให้ความรู้ คำแนะนำ การรายงานและการติดตามผล การให้คำปรึกษา และสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่พบและสามารถควบคุมป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้มีคุณภาพ ถูกต้อง เชื่อถือได้ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของผู้รับการตรวจสอบ และเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับ การตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน
- 2.3 ความเป็นมาของการตรวจสอบภายใน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ นั่นก็คือ ประสิทธิภาพ พิจารณาจากผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของ เศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ้มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลา และมีคุณภาพ (ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output)

ประสิทธิผล (Effective) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการหรือตัววัดนั้น สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผล ต้องประเมินว่า สามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใด ด้วยการใช้นโยบายที่เลือก การนำไปปฏิบัติหรือตัววัดที่ใช้ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ,2545)

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลของ นักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2536) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

ธงชัย สันติวงศ์ (2535) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

อรุณ รักธรรม (2525) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถองค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Socialrelevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน

### 2.2.1. ความหมายและขอบเขตงานตรวจสอบภายใน

ประเทศที่ถือว่าเป็นผู้นำการพัฒนางานตรวจสอบคือสหรัฐอเมริกา โดยในปี ค.ศ. 1886 ได้จัดตั้งสมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (AICPA) โดยเน้นการตรวจสอบการบันทึกรายรับรายจ่ายทางบัญชี ระหว่าง ค.ศ. 1941-1980 เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างสม่ำเสมอ การบริหารงานเป็นระบบผู้บริหารได้เพิ่มการตรวจสอบการปฏิบัติการ (Operation Audit) อีกประเภทหนึ่ง ในปี ค.ศ. 1972 สำนักงานตรวจสอบภาครัฐบาล (GAO) ได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบว่าจะต้องมีการตรวจสอบ ทั้งด้านการเงิน การบัญชี และด้านความประหยัด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานด้วย

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditors) ให้คำจำกัดความของ “การตรวจสอบภายใน” หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบเป็นระเบียบ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2548)

INTERNAL AUDITING IS AN INDEPENDENT, OBJECTIVE ASSURANCE AND CONSULTING ACTIVITY DESIGNED TO ADD VALUE AND IMPROVE AN ORGANIZATION'S OPERATIONS. IT HELPS AN ORGANIATION ACCOMPLISH ITS OBJECTIVE BY BRINGING A SYSTEMATIC, DESCIPLINED APPROACH TO EVALUATE

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## AND IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF RISK MANAGEMENT, CONTROL AND GOVERNANCE PROCESS (ที่มา: The Institute of Internal Auditors: IIA)

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 ให้ความหมายการตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

### 2.2.2 ความมีประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

อุษณา ภัทรมนตรี (2547) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน เกิดจากความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายในและตัวของผู้นตรวจสอบภายในเอง ผู้บริหารให้การยอมรับในรายงานของผู้นตรวจสอบ และยอมรับในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้ในกฎบัตร (Charter) และสิ่งที่ทำให้การตรวจสอบภายในมีความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายขององค์กรและทัศนคติของฝ่ายบริหารต่องานตรวจสอบภายใน จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพการตรวจสอบภายในเป็นสิ่งที่กำหนดให้ผู้นตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตที่น่าเชื่อถือ และทำให้เกิดความเที่ยงธรรมในการรายงานผลการตรวจสอบ มีความเข้าใจและการยอมรับในตัวผู้นตรวจสอบภายในจากหน่วยรับตรวจเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ และการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของผู้นตรวจสอบภายในดำเนินไปอย่างอิสระ อีกทั้งยังเป็นการให้สัตยาบันเตือนภัยล่วงหน้าเพื่อเตือนให้ทราบเหตุการณ์ก่อนที่องค์กรจะได้รับความเสียหาย เพื่อที่จะได้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันและช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงโดยปราศจากอุปสรรคใด ๆ

พันธ์พงศ์ เกียรติกุล (2543) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโดยรวมว่า ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดการปฏิบัติงานตรวจสอบนั้นเป็นไปตามแผนการตรวจสอบ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ เป็นสิ่งที่สามารถนำมาวัดความสำเร็จของงานตรวจสอบภายใน

– ความพอใจในการตรวจสอบ คือ ผู้รับการตรวจสอบให้ความร่วมมือ และพร้อมให้การตรวจสอบ

– คุณภาพของงานตรวจสอบ คือ การปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นไปตามมาตรฐาน การตรวจสอบภายในเมื่องานตรวจเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา มีข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะได้รับการแก้ไขหรือปฏิบัติตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

– ปริมาณงานตรวจสอบ จำนวนรายงานผลการตรวจสอบจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนการตรวจสอบเป็นไปงบประมาณที่กำหนด

ยรรยง ธรรมช่อวี (2558) กล่าวว่า การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ในระดับต่าง ๆ ย่อมแสดงถึงความสำเร็จในการดำเนินงานในระดับหนึ่ง ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรแบ่งออกเป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้นและวัตถุประสงค์ระยะยาว นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวมด้วย กระบวนการตรวจสอบภายในก็เช่นเดียวกันต้องสามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วซึ่งให้เป็นที่ถึงความสำเร็จและความล้มเหลวได้อย่างชัดเจน

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรขององค์กรที่เน้นหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น เป็นการเน้นการจัดสรรทรัพยากรโดยยึดถือประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากร และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่กำหนดไว้

### 2.2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน เป็นการให้ข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารเพื่อเป็นหลักประกันขององค์การในด้านการประเมินประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม ทั้งในด้านการเงินและด้านการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตรวจสอบ รวมทั้งการเป็นผู้ให้คำปรึกษากับฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผล และดูแลการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้มีความประหยัดและคุ้มค่า เป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และสามารถตรวจสอบได้ (Auditability)

3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของการปฏิบัติงาน เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้มีความรัดกุม สะดวก และลดขั้นตอนหรือวิธีการที่ซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ช่วยลดเวลา

และค่าใช้จ่าย และยังเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประสานและลดปัญหาความไม่เข้าใจในนโยบาย

4. เป็นมาตรการถ่วงดุลอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5. เป็นสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานลดความเสี่ยงโอกาสและผลกระทบจากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสความสำเร็จของงาน

#### 2.2.4 ประเภทของการตรวจสอบภายใน ดังนี้

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ทาง การเงิน การบัญชี และรายงานทางการเงิน โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สิน และประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของระบบงานต่าง ๆ ว่ามีเพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่บันทึกในบัญชี รายงาน ทะเบียน และเอกสารต่าง ๆ ถูกต้อง และสามารถสอบทานได้ หรือเพียงพอ ที่จะป้องกันการรั่วไหล สูญหายของทรัพย์สินต่าง ๆ ได้

2. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

3. การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน งาน และ โครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า โดยมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งวัดจากตัวชี้วัดที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเพียงพอและควมมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของส่วนราชการ

4. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Auditing) เป็นการพิสูจน์ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของระบบงาน และข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ รวมทั้งระบบการเข้าถึงข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

5. การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing) เป็นการตรวจสอบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการ ว่ามีระบบการ บริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เป็นไปตามหลักการบริหารงานและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) ในเรื่อง ความเชื่อถือได้ ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และความโปร่งใส

6. การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing) เป็นการตรวจสอบในกรณีที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหาร หรือกรณีมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ผิดกฎหมาย หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะ มีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติก่อให้เกิดขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นประกอบการ พิจารณาคำเนินการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงต่อไป

### 2.2.5 ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 ข้อ 14 ขอบเขตของการตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมถึง การตรวจสอบวิเคราะห์ รวมทั้งการประเมิน ความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและการบริหารความ เสี่ยงของราชการ สอบทานระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และ/หรือ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งทางราชการที่กำหนด สอบทานความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลการดำเนินงาน และการเงินการคลัง และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และ หมวด 2 ระบุให้หน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการ กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ภารกิจงานตรวจสอบเพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ สอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ จัดทำกฎบัตรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จัดให้มีการประกัน คุณภาพการตรวจสอบภายใน จัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี รายงานผลการตรวจสอบ ติดตาม ผลการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานและคู่มือ / แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในของ กรมบัญชีกลาง และมาตรฐานสากล

### 2.2.6 มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วน ราชการ

มาตรฐานการตรวจสอบภายใน เป็นการกำหนดข้อปฏิบัติหลัก ๆ ของการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเนื้อหา โดยสรุปดังนี้

#### 1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติ ประกอบด้วย

1) หน่วยตรวจสอบภายในควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน เพื่อเป็น กรอบอ้างอิงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยตรวจสอบภายใน

#### 2) การกำหนดถึงความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในควรมีความเป็นอิสระและผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) การปฏิบัติงานตรวจสอบด้วยความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบ ผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเชี่ยวชาญและระมัดระวังรอบคอบเชิงผู้ประกอบวิชาชีพ

4) การสร้างหลักประกันคุณภาพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรปรับปรุงและรักษาระดับคุณภาพของงาน ตรวจสอบภายใน โดยมี การปรับปรุงงานตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้านและติดตามดูแล ประสิทธิภาพ ของงานอย่างต่อเนื่อง

## 2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

### 1) การบริหารงานตรวจสอบภายใน

หัวหน้างานตรวจสอบภายใน ควรมีการบริหารงานตรวจสอบภายในให้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร

### 2) ลักษณะงานตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน คือ การประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ และปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยง โดยการควบคุมและการกำกับดูแล

### 3) การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ผู้ตรวจสอบภายในควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายทั้งในด้านการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษา โดยควรคำนึงถึง

- วัตถุประสงค์ของงานและวิธีการดำเนินงานตรวจสอบภายใน อันจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผล

- ความเสี่ยงที่สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จและความเสี่ยงที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

- ความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง และระบบการควบคุม เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- โอกาสในการปรับปรุงกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในให้ดีขึ้น

### 4) การปฏิบัติงานตรวจสอบ

ตรวจสอบภายในควรรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และบันทึกข้อมูลให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ควรควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานจะสามารถ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการช่วยพัฒนาเจ้าหน้าที่

ตรวจสอบภายในด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจสอบภายในควรรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างทันกาล โดยรายงานดังกล่าวประกอบด้วย วัตถุประสงค์ขอบเขต การสรุปผลการตรวจสอบ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เที่ยงธรรม รัดกุม สร้างสรรค์ และรวดเร็ว รวมทั้งควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้บุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมได้รับทราบ

### 6) การติดตามผล

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรกำหนดระบบการติดตามผลว่าได้มีการนำข้อเสนอแนะในรายงานผลการปฏิบัติงาน ไปสู่การปฏิบัติ

### 7) การยอมรับสภาพความเสี่ยง

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรนำเรื่องความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรซึ่งยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือกับผู้บริหาร

### 3. จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายใน ให้ได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายในควรยึดถือและดำรงไว้ซึ่งหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) ความมีจุดยืนที่มั่นคง ในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ

2) การรักษาความลับ ในเรื่องของการเคารพสิทธิแห่งข้อมูลที่ได้รับทราบ

3) ความเที่ยงธรรมในเรื่องของการไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างสัมพันธไมตรีใด ๆ ในอันที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน

4) ความสามารถในหน้าที่ ในเรื่องของความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2560) มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

## 2.3 ความเป็นมาของงานตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นหน่วยงานตรวจสอบภายในภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2519 กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปมีผู้ตรวจสอบภายใน โดยมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อ

หัวหน้าส่วนราชการ ปฏิบัติงานตรวจสอบและประเมินผลด้านการเงิน เพื่อให้มั่นใจว่าผลการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2542 โดยให้หน่วยงานตรวจสอบภายในหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ภารกิจงานตรวจสอบภายใน เพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ และคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการอื่นใดที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน โดยคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการ

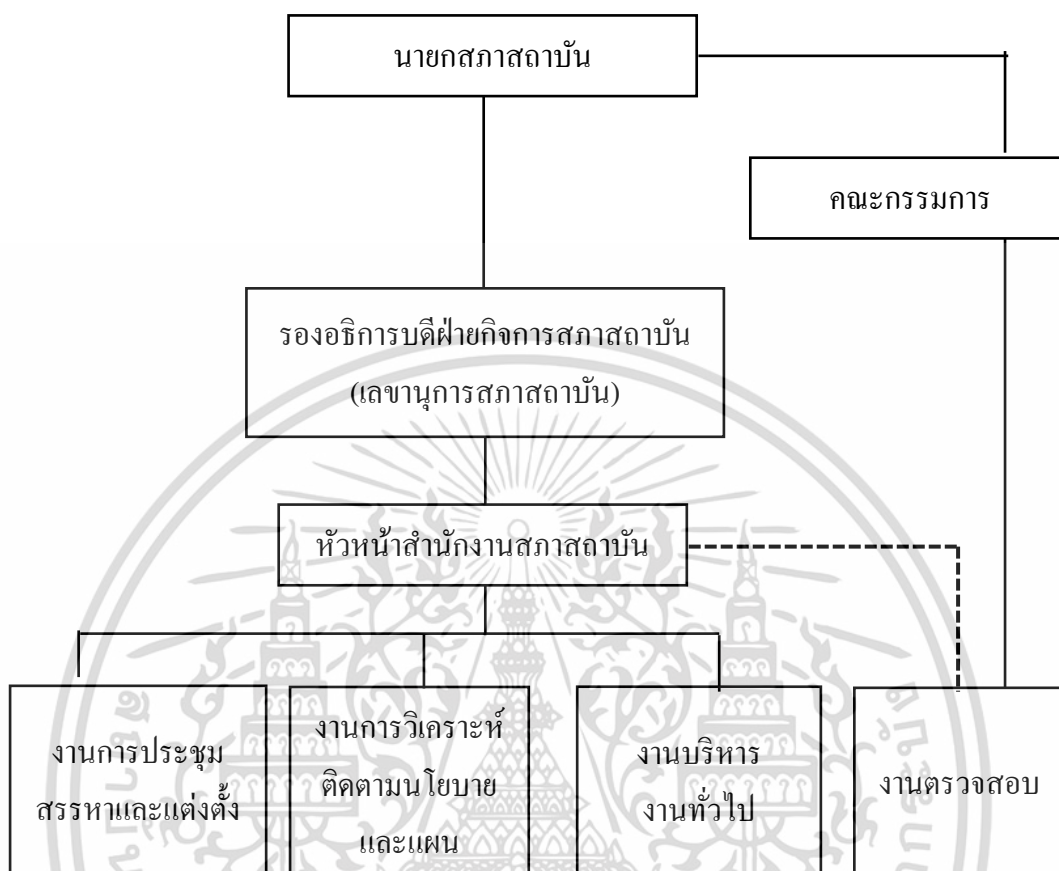
การพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 เห็นชอบให้พัฒนาสายงานตรวจสอบเป็นสายงานอาชีพโดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง รับผิดชอบในการอบรมพัฒนา จัด สมรรถนะและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคราชการให้เป็นมืออาชีพให้เป็นมาตรฐานสากล

ผู้ตรวจสอบภายใน ของสถาบันฯ จัดตั้งตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2548 ให้งานตรวจสอบภายในจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตรวจสอบภายในและระบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ รองรับบทบาทและภารกิจที่เพิ่มขึ้นโดยให้จัดตั้งเป็นส่วนงานตรวจสอบ ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ให้ผู้ตรวจสอบภายในดำรงไว้ซึ่งความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมที่ตรวจสอบ ปราศจากการแทรกแซงในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นในการตรวจสอบจากฝ่ายบริหารหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด

โครงสร้างการบริหารงานของส่วนตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบที่สภาสถาบันแต่งตั้งจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งจากกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตรวจสอบจำนวน 1 ท่าน และให้ผู้อำนวยการส่วนตรวจสอบเป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ คือ เพื่อช่วยกรรมการสภาสถาบันในการกำกับดูแลการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้มีมาตรฐานระดับสากล ตามแนวทางความถูกต้อง โปร่งใส รวมทั้งมีระบบการรายงานที่น่าเชื่อถือ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบัน (กฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง : 2560)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานสถาบัน

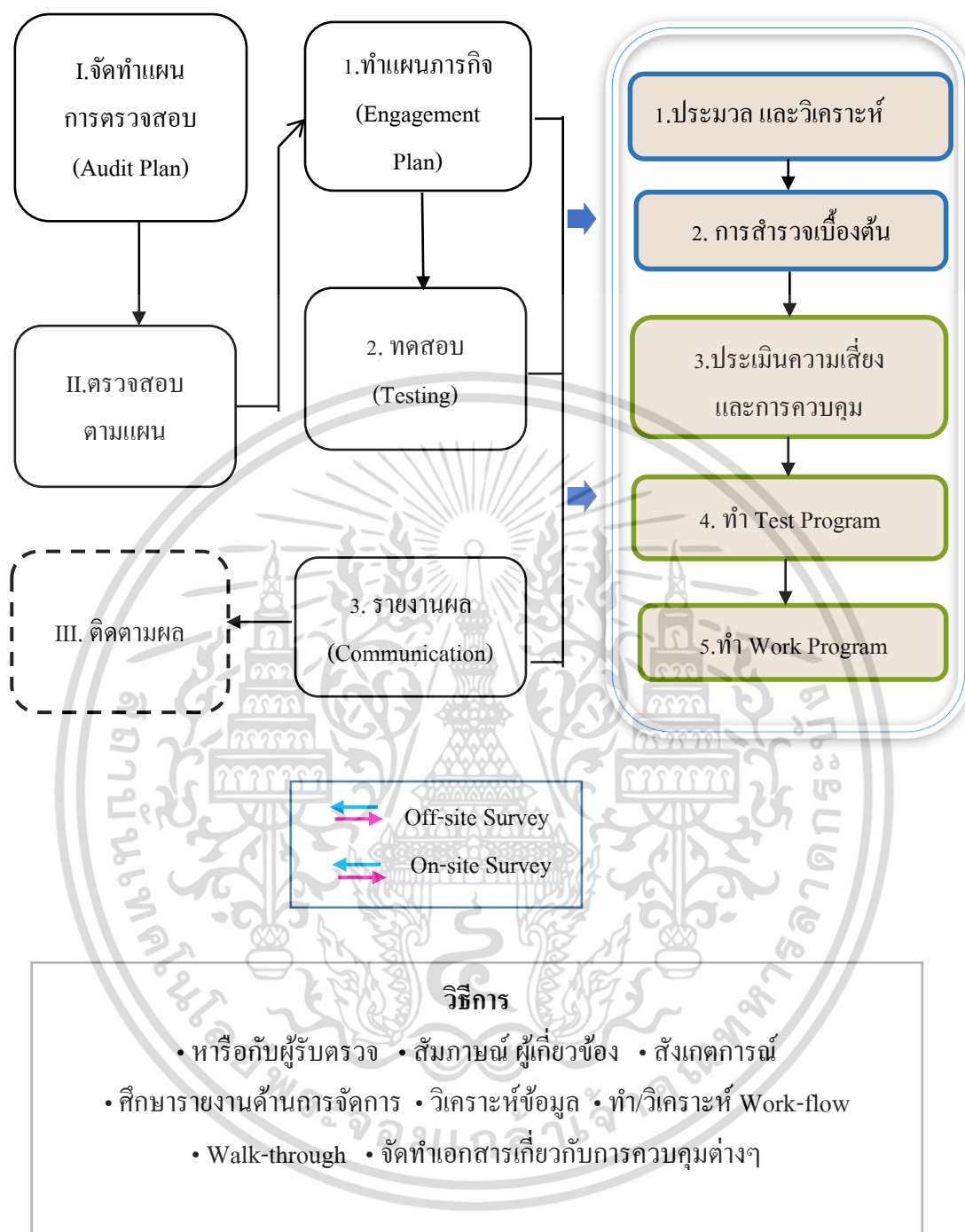


หมายเหตุ. — แสดงการบังคับบัญชา ทั้งในเรื่องภาระงานและการบริหารจัดการ  
 - - - - - แสดงการบังคับบัญชา เฉพาะการบริหารจัดการ แต่ไม่รวมภาระงาน

### ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานสถาบัน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่มา : ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน ภายในของสำนักงานสถาบัน สำนักงานอธิการบดี และส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2561

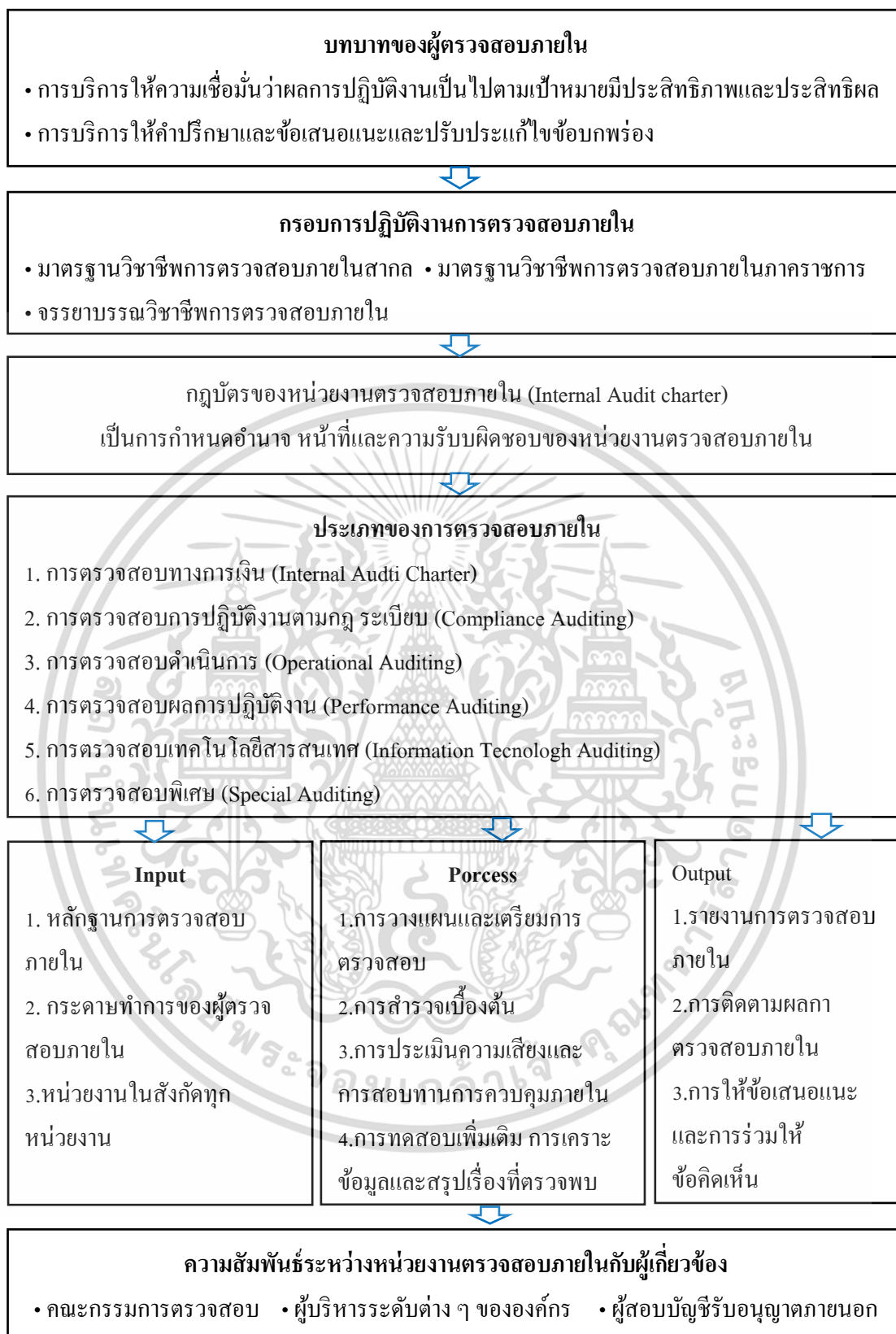


ภาพที่ 2.2 กระบวนการตรวจสอบภายใน

ที่มา : (ออนไลน์) <http://www.sc.mahidol.ac.th/scia/wp-content/uploads/2014/04/Seminar1-2557>.

ดัดแปลงจาก. สรุพงษ์ ชูรังสฤษฎ์ (2557)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**ภาพที่ 2.3** ภาพรวมของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ที่มา : (ออนไลน์) <http://www.thonburi-u.ac.th/journal/Document/9-19/19-12-Suna.pdf>

คัดแปลงมาจาก. สุนา. สุทธิเกียรติ (2558)  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมาย “ความคิดเห็น” ว่าเป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญาความคิดประกอบถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์เพื่อยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

นักจิตวิทยา ได้กล่าวถึงความคิดเห็น ว่าเป็นการแสดงออกทาง ถ้อยคำ (verbal expression) เกี่ยวกับทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมแต่ความคิดเห็นไม่ใช่สิ่งเดียวกับทัศนคติ เพราะในตัวของมันเองไม่จำเป็นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทางอารมณ์หรือพฤติกรรม (สิริพร บุญนันทน์, 2539 หน้า 7)

ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกด้าน ความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใญ่บุคคล จะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการ แสดงเหตุผลสนับสนุน หรือปกป้องความคิดนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็น ผลของการแปล ความหมายของข้อเท็จจริงซึ่งขึ้นอยู่กับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้ (กฤษฎี มหาวิทยาลัย อ่างถึงใน รัฐกานต์ สุขสว่าง, 2538, หน้า 7) (ออนไลน์) แหล่งที่มา <https://www.im2market.com/2018/03/06>

บทสรุป ความหมายของความคิดเห็น จึงเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยก ความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้เพราะความคิดเห็นมี ลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็น แตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที้อาจแสดง ออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ดังนั้นทัศนคติแตกต่างกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะ แสดงออกได้อย่างเปิดเผย หรือตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้ง เหมือนทัศนคติ

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ

เจตคติมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Attitude เดิมที่เรามักใช้คำว่าทัศนคติแต่ปัจจุบันเราใช้ คำว่าเจตคติแทนมีผู้ให้ความหมายของคำว่าเจตคติหลายท่านดังสรุปคือ

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือหลายสิ่ง ในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้น หรือการแสดงออกที่เรียกว่า พฤติกรรม

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ความรู้สึก หรือท่าทีจะเป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ความรู้สึก หรือท่าทีจะเป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เจตคติ หมายถึง สภาพความคิด ความเข้าใจและความรู้สึกเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น วัตถุ สถานการณ์ ความคิด ผู้คน เป็นต้น ซึ่งเจตคติทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นในลักษณะเฉพาะตัวตามที่ทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่

“เจตคติ” คือ สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลทำให้เกิดมีท่าทีหรือมีความคิด เห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นหรือไม่เห็นด้วย เจตคติมี 2 ประเภทคือ เจตคติทั่วไป เจตคติเฉพาะอย่าง

### 2.5.1 องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การรู้ (Cognition) ประกอบด้วยความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายเจตคติ เช่น ทัศนคติต่อลัทธิคอมมิวนิสต์ สิ่งสำคัญขององค์ประกอบนี้ก็คือ จะประกอบด้วยความเชื่อที่ได้ประเมินค่าแล้วว่าน่าเชื่อถือหรือไม่น่าเชื่อถือ ดีหรือไม่ดี และยังรวมไปถึง ความเชื่อในใจว่าควรมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างไรต่อเป้าหมายทัศนคตินั้นจึงจะเหมาะสมที่สุด ดังนั้น การรู้และแนวโน้มพฤติกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด

2. ความรู้สึก (Feeling) หมายถึง อารมณ์ที่มีต่อเป้าหมาย เจตคติ นั้น เป้าหมายจะถูกมองด้วยอารมณ์ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ส่วนประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกนี้เองที่ทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด ซึ่งอาจกระตุ้นให้มีปฏิกิริยาตอบโต้ได้ หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกมากระทบ

3. แนวโน้มพฤติกรรม (Action tendency) หมายถึง ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเจตคติ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อเป้าหมาย เขาจะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมช่วยเหลือหรือสนับสนุนเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลมีเจตคติในทางลบต่อเป้าหมาย เขาก็จะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมทำลาย หรือทำร้าย เป้าหมายนั้นเช่นกัน

### 2.5.2 เจตคติเกิดจากอะไร

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หากแต่จะชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดต้องภายหลัง เมื่อตนเองได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ๆ แล้ว ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า เจตคติเกิดขึ้นจากเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมความคิดอันเกิดจากประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เกิดจากความรู้สึกที่ร่อยพิ่มพะใจ

3. เกิดจากการเห็นตามคนอื่น

### 2.5.3 ลักษณะของเจตคติ

ลักษณะสำคัญของเจตคติมี 4 ประการ คือ

1. เจตคติ เป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมโต้ตอบ (Predisposition to respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะหรือจะเรียกว่าสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง

2. เจตคติ จะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Persistence overtime) แต่มิได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. เจตคติ เป็นตัวแปรหนึ่ง นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่าง พฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. เจตคติ มีคุณสมบัติของแรงจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินผล หรือเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

เจตคตินับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง นอกจากความพร้อมและการจูงใจ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะช่วยให้ทำงานได้ผลทั้งนี้เพราะเจตคติเป็นต้นกำเนิดของความคิดและการแสดงการกระทำออกมานั่นเอง

### 2.5.4 การเปลี่ยนแปลงเจตคติ

สุชา จันแอม และสุรางค์ จันแอม (2520:110-111) กล่าวว่า เจตคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องมาจาก

1. การชักชวน (Persuasion) ทักษะคติจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงใหม่ได้หลังจากที่ได้รับคำแนะนำ บอกเล่า หรือได้รับความรู้เพิ่มพูนขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงกลุ่ม (Group change) ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้

3. การโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) เป็นการชักชวนให้บุคคลหันมาสนใจหรือรับรู้โดยการสร้างสิ่งแปลกๆใหม่ๆขึ้น

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ คือ

- บิดา มารดา ของเด็ก
- ระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมของสังคม
- การศึกษาเล่าเรียน
- สิ่งแวดล้อมในสังคม
- การพักผ่อนหย่อนใจที่แต่ละคนใช้ประจำตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.5.5 การแก้ไขเจตคติหรือวิธีสร้างเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากถ้าจำเป็นจะต้องช่วยแก้ไขเปลี่ยนเจตคติของคนอาจใช้วิธีเหล่านั้น คือ

1. การค่อย ๆ เพิ่มความเข้าใจ
2. หาสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจอย่างเข้มข้นมาช่วย
3. คบหาสมาคมกับเพื่อนที่ดี
4. ให้อ่านหนังสือดีมีประโยชน์
5. ให้ลองทำงานเห็นชอบแล้วกลับตัวตัวเอง

### 2.5.6 การวัดเจตคติ

การวัดเจตคติเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและซับซ้อน ต้องอาศัยการตอบสนองออกมาเป็นถ้อยคำภาษา หรือพฤติกรรมภายนอก เจตคติเป็นกริยาท่าที่รวม ๆ ของบุคคลที่เกิดจากความพร้อมหรือความโน้มเอียงของจิตใจ ซึ่งแสดงออกต่อสิ่งเร้าหนึ่ง ๆ การวัดเจตคติอาจทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การรายงานตนเอง การสร้างจินตนาการ การวัดเสรีภาพ

กล่าวโดยสรุป เจตคติ เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เป็นแรงขับแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไปในทางต่อต้านหรือสนับสนุนต่อสิ่งนั้นหรือสถานการณ์นั้น ถ้าทราบเจตคติของบุคคลใดก็ย่อมที่จะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ โดยปกติคนเรามักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่ (ออนไลน์) แหล่งที่มา [www.pctc.ac.th/center\\_file/](http://www.pctc.ac.th/center_file/)

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน สามารถสรุปได้ดังนี้

จิตรภา รุ่งประพันธ์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในมุมมองผู้รับการตรวจ พบว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการควบคุมภายใน กฎระเบียบ การปฏิบัติงานด้วยความอิสระและเที่ยงธรรม รวมถึงด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและผู้รับตรวจ การมีทัศนคติและปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสำนักงานตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

อรรถันต์ เรืองจำรัส (2555) การรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ อายุของผู้รับการตรวจสอบนั้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานของผู้รับการตรวจสอบส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบในไม่แตกต่างกัน และการรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

อรสุดา คุณิตรีตนกุล (2555) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจหน้าที่ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นงนิภา ตูลยานนท์ (2557) เจตคติของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พบว่าลักษณะของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน และลักษณะงานของหน่วยงานที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน

มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทร (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบัญชีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้าน การตรวจสอบภายใน โดยมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนางานให้ทันสมัย และตรงกับวัตถุประสงค์ของ องค์กรด้านการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ด้านการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วมและ การประเมินผลตนเอง ด้านการตรวจสอบในเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดความสูญเสียจากการดำเนินงาน ด้านการควบคุมภายในที่ดี ด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการจากการทบทวนทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา ดังนี้

#### ตารางที่ 2.1 สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย	สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. ปัจจัยด้านบุคคล	อรรรัตน์ เรื่องจำรัส (2555), รัตน์ชนก จันยัง (2556)
2. มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	จิตรภา รุ่งประพันธ์ (2554), อรรรัตน์ เรื่องจำรัส (2555)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย	สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายใน	จิตรภา รุ่งประพันธ์ (2554) , นงนิกา ตูลยานนท์ (2557)
4. ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและ สภาพแวดล้อมขององค์กร	จิตรภา รุ่งประพันธ์ (2554)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้รับตรวจในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีจำนวนทั้งหมด 2,281 คน (ข้อมูล ณ 26 มกราคม 2561 : สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบสัดส่วน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) เลือกกลุ่มตัวอย่าง

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

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,281 คน

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมให้เกิดขึ้น โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05

โดยมีวิธีคำนวณดังนี้

$$n = 2281 \div (1 + (2281 \times 0.05^2)) = 340 \text{ คน}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากสูตรการคำนวณข้างต้นจะได้ขนาดตัวอย่างจำนวนขั้นต่ำ 340 ตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสัดส่วน ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ ที่	คณะ	จำนวน บุคลากร	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	470	20.60	70
2	คณะวิทยาศาสตร์	259	11.35	39
3	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	219	9.60	33
4	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	151	6.62	23
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	138	6.05	21
6	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	68	2.98	10
7	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	66	2.89	10
8	คณะการบริหารและจัดการ	55	2.41	8
9	คณะศิลปศาสตร์	61	2.67	9
10	คณะแพทยศาสตร์นานาชาติ	32	1.40	5
11	วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	159	6.97	24
12	วิทยาลัยนานาชาติ	26	1.14	4
13	วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ลาดกระบัง	38	1.67	6
14	วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	25	1.10	4
15	วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	14	0.61	2
16	วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมการศึกษา	5	0.22	1
17	สำนักงานสภาพัฒนาการ	11	0.48	2
18	สำนักงานอธิการบดี	303	13.28	45
19	สำนักทะเบียนและประมวลผล	43	1.89	6
20	สำนักบริการคอมพิวเตอร์	42	1.84	6
21	สำนักงานวิจัยและนวัตกรรมการ	23	1.01	3
22	สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	9	0.39	1
23	สำนักหอสมุดกลาง	64	2.81	10
	รวม	2,281	100	340

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ : 1. คณะขนาดใหญ่จำนวนบุคลากร 150 คนขึ้นไป 2. คณะขนาดกลางและเล็ก จำนวนบุคลากร น้อยกว่า 150 คน 3. วิทยาเขตชุมชนพระนครศรีอยุธยาและวิทยาลัย 4. สำนักงานและสำนัก

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 340 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

**แบบสอบถามตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและหน่วยงานที่สังกัด

**แบบสอบถามตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยแบ่งออกเป็น 3 ข้อ ได้แก่

- ด้านมาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
- ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- ด้านการได้การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร

**แบบสอบถามตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

**แบบสอบถามตอนที่ 4** เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Summated Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยกำหนดความหมายของมาตราส่วนประมาณค่าดังนี้ คือ

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง / มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วย / มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ / ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับความคิดไม่เห็นด้วย / น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / น้อยที่สุด

### เกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็น

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยพิจารณาจากระดับของการให้คะแนนที่มีค่าตั้งแต่ 1 - 5 โดยแบ่งระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีคะแนนห่างกันเป็นอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

การกำหนดเกณฑ์เช่นนี้ยึดหลักทำให้ช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนทุกระดับเท่ากันซึ่งเมื่อกำหนดน้ำหนักคะแนนระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด เป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ พิสัยเป็น  $5 - 1 = 4$  เฉลี่ยแต่ละช่วงห่างกัน  $4/5 = 0.8$

#### ค่าเฉลี่ย

ระดับ	ความหมาย
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง / มากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วย / มาก
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ / ปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย / น้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / น้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีแนวทางในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามที่จะนำไปสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแล้วตามที่อาจารย์ที่ได้เสนอแนะไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ดังตารางที่ 3.2 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อน โดยการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความถูกต้องทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

### 3.2.3 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2545, หน้า 145) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (Validity)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $IOC$  แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977, Miller, 2003)

การหาค่าดัชนี IOC แบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้  
 มีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ +1  
 ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ 0  
 ไม่มีความสอดคล้องหรือไม่สามารถวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ -1

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินแบบจากลองดัชนีวัดผลสำเร็จส่งมอบให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขา การตรวจสอบภายใน และด้านบัญชีและการเงิน ดังตารางที่ 3.2 ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณ และประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร ดังต่อไปนี้

เมื่อ  $R$  = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ  
 $n$  = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	นางสาวจินดา อมราสิงห์	ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบบัญชีและการตรวจสอบภายใน	ที่ปรึกษาอิสระภายนอก
2	ดร.ทศไนย ปราณี	อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารจัดการ (ด้านบัญชี) คณะการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3	ดร.ปานแก้วตา ลัคณาวณิช	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีสำนักวิชาการจัดการ	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

เมื่อได้ทำการคำนวณค่าดัชนี IOC จากสูตรเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานความเที่ยงตรง (Tepprasit & Yuvanont, 2015) โดย การประเมินผลดัชนี IOC ของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จกับจุดประสงค์มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.49 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.50-0.69 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับ

ค่าเฉลี่ย 0.70-0.79 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดี

ค่าเฉลี่ย 0.80-1.00 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

เมื่อได้ผลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะตัดข้อความที่มีความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และข้อความที่มีการปรับปรุงความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับให้อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป โดยผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ค่าที่ได้อยู่ในเกณฑ์ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 90 ของจำนวนข้อความทั้งหมด ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ทัศนคติ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	0.85
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	0.92
3. ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อม	0.92

ขององค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ทัศนคติ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
4. ด้านประสิทธิผลของการดำเนินงานตรวจสอบภายใน	0.92
ค่าเฉลี่ย	0.90

สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) (สุวริย์ สิริโกภาภิรมย์, 2542, หน้า 209)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = N - k$$

เมื่อ  $F$  แทน ค่าสถิติที่ทดสอบ

$MS_B$  แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองภายในกลุ่ม

$df$  แทน ชั้นแห่งความอิสระ

$N$  แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้ทำวิจัยทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัสและนำไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดย ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา นำข้อมูลจากและแบบสอบถามมาวิเคราะห์

แบบสอบถามส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน จะใช้กับแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็น หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร นำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมอธิบาย

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ซึ่งเป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของคุณสมบัติปลายเปิด (Open Ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3.4.5 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.4 สมมติฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการตรวจ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.5 ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 หน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.7 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	<i>One-way ANOVA</i>
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) อ้างถึงใน พวงรัตน์ทวีรัตน์ (2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทนคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  คือค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X_i$  คือผลรวมของค่าต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

n คือขนาดตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ โดยใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะของการกระจายข้อมูล คำนวณได้จากสูตร อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ  $S.D.$  หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

**3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยใช้วิธี T-test** ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) ซึ่งได้แก่ เพศ ดังนี้

T-test for independent samples ในกรณีที่ assume ว่า  $\sigma^2_1 \neq \sigma^2_2$  เมื่อมีเหตุผลที่เชื่อได้ว่า  $\sigma^2_1 \neq \sigma^2_2$  เขียนได้ดังนี้

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.5)$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ  $\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

$S_1^2, S_2^2$  แทนความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

$n_1, n_2$  แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

df แทนชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

**3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)** ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่เอกสารนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่าจะโดยวิธีใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

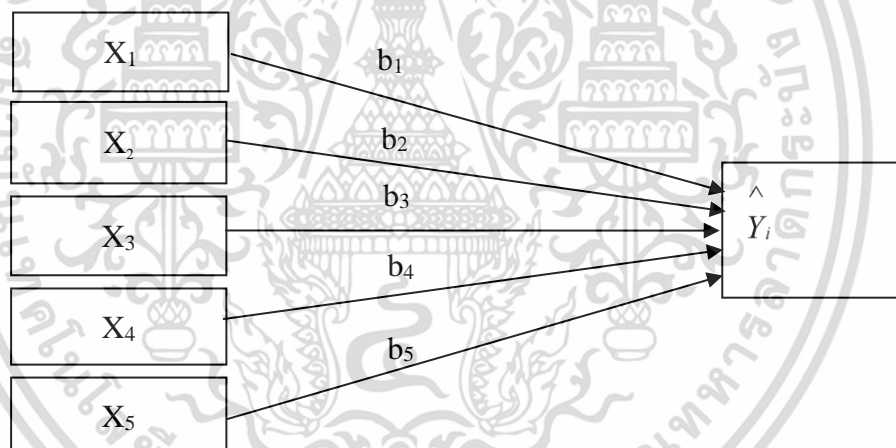
**3.5.2.3 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)** เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541: 153 - 154)

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ	$Y_i$	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
	$a$	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
	$b_1, b_2, \dots, b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	$X_1, X_2, \dots, X_k$	แทน	คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	$k$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพการตรวจสอบภายใน ได้แก่

- มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
- มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร

#### 4.3 ข้อมูลประสิทธิผลของการดำเนินงานตรวจสอบภายในของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หน่วยงานที่สังกัด ได้ผลวิเคราะห์ตาม ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 340)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	79	23.20
หญิง	261	76.80
รวม	340	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
21 - 30 ปี	34	10.00
31 - 40 ปี	98	28.80
41 - 50 ปี	126	37.10
50 - 60 ปี	82	24.10
รวม	340	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	215	63.20
สูงกว่าปริญญาตรี	125	36.80
รวม	340	100.00
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติการ	315	92.60
ระดับบริหาร	25	7.40
รวม	340	100.00
5. ประสบการณ์ทำงาน		
1 - 5 ปี	53	15.60
5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	76	22.40
10 ปีขึ้นไป	211	62.00
รวม	340	100.00
6. หน้าที่ความรับผิดชอบ		
ด้านการเงินและบัญชี	47	13.80
ด้านพัสดุ	48	14.10
ด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ	60	17.60
ด้านกิจการนักศึกษา	63	18.50
ด้านการเรียนการสอน	21	6.20
ด้านทรัพยากรบุคคล	41	12.10
รวม	340	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. หน้าที่ความรับผิดชอบ (ต่อ)		
อื่นๆ (ได้แก่ นิตกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักประชาสัมพันธ์ นักบรรณารักษ์ เป็นต้น)	60	17.60
รวม	340	100.00
7. หน่วยงานที่สังกัด		
คณะขนาดใหญ่ (จำนวนบุคลากรตั้งแต่ 150 คนขึ้นไป)	171	50.30
คณะขนาดกลางและเล็ก (จำนวนบุคลากรต่ำกว่า 150 คน)	52	15.30
วิทยาลัยและวิทยาเขต	36	10.60
สำนักงาน	81	23.80
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ที่ได้รับการตรวจที่ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลทั่วไปดังต่อไปนี้

**เพศ** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20

**อายุ** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และมีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ตามลำดับ

**ตำแหน่งงานปัจจุบัน** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 รองลงมาในระดับผู้บริหาร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

**ประสบการณ์ทำงาน** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ตามลำดับ

**หน้าที่ความรับผิดชอบ** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีด้านกิจการนักศึกษา จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 รองลงมาด้านงานวิจัย / บริการวิชาการ และด้านอื่นๆ มีจำนวนเท่ากันคือ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ด้านพัสดุ มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 ด้านการเงิน และบัญชี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และ ด้านการเรียนการสอน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ตามลำดับ

**หน่วยงานที่สังกัด** จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัด คณะขนาดใหญ่ (มีจำนวนบุคลากรตั้งแต่ 150 คนขึ้นไป) จำนวนรวม 171 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาสังกัด สำนักงาน จำนวนรวม 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 คณะขนาดกลางและเล็ก (มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 150 คน) จำนวนรวม 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 วิทยาลัยและวิทยาเขต จำนวนรวม 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน

คุณภาพการตรวจสอบภายใน ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจในภาพรวม

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	4.23	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด	1
ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	4.09	0.62	เห็นด้วยมาก	2
การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร	3.98	0.60	เห็นด้วยมาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	3.95	0.62	เห็นด้วยมาก	4
โดยรวม	4.06	0.61	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.06 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61 ซึ่งปัจจัยด้านมาตรฐานคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือประสิทธิผลด้านการตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านมาตรฐานคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ผู้ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระเที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่	4.73	0.53	เห็นด้วยมากที่สุด	1
ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสและปราศจากอคติส่วนตัวในการปฏิบัติงาน	4.32	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบวิชาชีพ พึงปฏิบัติ	4.20	0.63	เห็นด้วยมาก	3
ผู้ตรวจสอบภายในควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับตรวจ สามารถสื่อสารกับหน่วยรับตรวจและฝ่ายบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน	4.18	0.59	เห็นด้วยมาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านมาตรฐานคุณสมบัติและจริยธรรมของ ผู้ตรวจสอบภายใน (ต่อ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านการตรวจสอบ บัญชีและมีทักษะที่ดีในการตรวจสอบ	4.15	0.63	เห็นด้วย มาก	5
ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่องค์กรกำหนด ไว้	4.14	0.66	เห็นด้วย มาก	6
ผู้รับการตรวจให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบ ภายในในทุก ๆ ด้านที่ผู้ตรวจสอบภายในร้องขอ ผู้รับการตรวจและผู้ตรวจสอบภายในมีความ ร่วมมือที่ดีต่อกันโดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ที่เป็นจริง	4.14	0.55	เห็นด้วย มาก	6
ผู้รับการตรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการตรวจสอบ ภายใน	4.13	0.50	เห็นด้วย มาก	7
ผู้ตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในระบบการ ควบคุมภายในและการประเมินการควบคุมภายใน เสนอมาตรการหรือแนวทางใหม่ๆ ที่สอดคล้อง กับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.10	0.62	เห็นด้วย มาก	8
โดยรวม	4.23	0.59	เห็นด้วย มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยมาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.23 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59 และระดับความคิดเห็นไม่ต่างกันมาก

ปัจจัยมาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ เที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.73 และในขณะที่ผู้ตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในระบบการควบคุมภายในและการประเมินการควบคุมภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสนอมาตรการหรือแนวทาง ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.10

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน  
คุณภาพการตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
ระยะเวลาและจำนวนผู้ตรวจสอบภายใน ในการเข้าไปปฏิบัติงานตรวจสอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ และไม่กระทบกับงานประจำของผู้รับการตรวจสอบ	3.99	0.62	เห็นด้วย มาก	1
การรายงานผลการตรวจสอบที่ผู้รับตรวจได้รับมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งประเด็นข้อตรวจพบข้อสรุป ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข และมีการอ้างอิงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบ	3.96	0.61	เห็นด้วย มาก	2
มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ แผนการปฏิบัติงาน และแจ้งหน่วยรับตรวจล่วงหน้าก่อนการเข้าตรวจสอบ การขอข้อมูลและเอกสารเพื่อตรวจสอบเป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจา	3.95	0.63	เห็นด้วย มาก	3
ผู้ตรวจสอบภายในมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.62	เห็นด้วย มาก	4
โดยรวม	3.95	0.62	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และระดับความคิดเห็นไม่ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62

ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาและจำนวนผู้ตรวจสอบภายในในการเข้าไปปฏิบัติงานตรวจสอบมีความเหมาะสมและเพียงพอและไม่กระทบกับงานประจำของผู้รับการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.99 ในขณะที่ปัจจัยด้านผู้ตรวจสอบภายในมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.89

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพ การตรวจสอบภายในด้านได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมของ องค์กร

ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และสภาพแวดล้อมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
ผู้ตรวจสอบภายในมีส่วนในการนำเสนอรายงาน ผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบและ ผู้บริหารระดับสูง	4.02	0.58	เห็นด้วย มาก	1
หน่วยงานตรวจสอบภายในมีคณะกรรมการ ตรวจสอบ (Audit Committee) กำกับดูแล และมี ส่วนในการพิจารณาผลการดำเนินงานของส่วน ตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.01	0.61	เห็นด้วย มาก	2
ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนและความร่วมมือใน ด้านต่าง ๆ เช่นสถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ ข้อมูลในระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่าง เพียงพอ และสามารถเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบได้ทันตามเวลา	3.97	0.64	เห็นด้วย มาก	3
คณะกรรมการตรวจสอบทำให้อัปเดตเนื้อหาของ การตรวจสอบได้รับพิจารณาจากฝ่ายบริหารและ การปฏิบัติตามมากขึ้น	3.94	0.58	เห็นด้วย มาก	4
โดยรวม	3.98	0.60	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการได้รับการสนับสนุน จากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และระดับความคิดเห็นไม่ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า เท่ากับ 0.60 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีส่วนในการนำเสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อ คณะกรรมการตรวจสอบและผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 ในขณะที่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในองค์กรเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นเป็นประโยชน์ในการใช้ ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านคณะกรรมการตรวจสอบทำให้ข้อเสนอแนะของการตรวจสอบได้รับพิจารณาจากฝ่ายบริหารและการปฏิบัติตามมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ เกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
การตรวจสอบภายในสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นและปัญหาที่พบและสามารถควบคุมป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้	4.10	0.61	เห็นด้วยมาก	1
ข้อเสนอแนะที่ฝ่ายตรวจสอบเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตามเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.10	0.61	เห็นด้วยมาก	2
การมีส่วนช่วยผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กร	4.09	0.62	เห็นด้วยมาก	3
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในการแก้ไข และปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน	4.08	0.64	เห็นด้วยมาก	4
โดยรวม	4.09	0.62	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน พบว่า การตรวจสอบภายในสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นและปัญหาที่พบและสามารถควบคุม ป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้ และข้อเสนอแนะที่ฝ่ายตรวจสอบเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตามเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่ามากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 และระดับความคิดเห็นไม่ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.61 ในขณะที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของหน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในการแก้ไขและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.08 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.64

#### 4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการตรวจ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 2.2 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 2.3 ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับคะแนนเฉลี่ยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent-Samples T - Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานที่สังกัด ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของคะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F (P-Value)
เพศ				
ชาย	79	4.16	0.61	2.325
หญิง	261	4.23	0.62	(0.128)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F (P-Value)
อายุ				
21 - 30 ปี	34	4.12	0.59	1.463
31 - 40 ปี	98	4.16	0.57	(0.224)
41 - 50 ปี	126	4.20	0.69	
11 - 60 ปี	82	4.33	0.57	
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	215	4.18	0.65	0.444
สูงกว่าปริญญาตรี	125	4.26	0.57	(0.506)
ตำแหน่งงานปัจจุบัน				
ระดับปฏิบัติการ	315	4.21	0.62	1.161
ระดับผู้บริหาร	25	4.28	0.68	(0.282)
ประสบการณ์ทำงาน				
1 - 5 ปี	53	4.06	0.57	2.147
5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	76	4.28	0.62	(0.118)
10 ปีขึ้นไป	211	4.23	0.63	
หน้าที่ความรับผิดชอบ				
ด้านการเงินและบัญชี	47	4.21	0.66	2.453
ด้านพัสดุ	48	4.19	0.53	(0.025*)
ด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ	60	4.25	0.57	
ด้านกิจการนักศึกษา	63	4.21	0.63	
ด้านการเรียนการสอน	21	4.19	0.51	
ด้านทรัพยากรบุคคล	41	4.49	0.55	
ด้านอื่นๆ (ได้แก่ นิติกร,นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน, นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์, บรรณารักษ์ และนักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น)	60	4.02	0.72	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F (P-Value)
หน่วยงานที่สังกัด				
คณะขนาดใหญ่	171	4.23	0.60	7.057 (0.000)**
คณะขนาดกลางและเล็ก	52	4.37	0.59	
วิทยาลัยและวิทยาเขต	36	4.44	0.56	
สำนักงาน	81	3.98	0.63	

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านเพศ มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ในขณะที่เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ด้านอายุ มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อายุตั้งแต่ 51 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้แก่ อายุตั้งแต่ 51-60 ปี อายุตั้งแต่ 41-50 ปี อายุตั้งแต่ 31-40 ปี และอายุตั้งแต่ 21-30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4.20 4.16 และ 4.12 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระดับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้แก่ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี 10 ปีขึ้นไป และ 1-5 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 4.23 และ 4.06 ตามลำดับ

หน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ ด้านการเงินและบัญชีมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านกิจการนักศึกษา ด้านพัสดุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการเรียนการสอน และด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 4.25 4.21 4.19 และ 4.02 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยาลัยและวิทยาเขตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สำนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้แก่ วิทยาลัยและวิทยาเขต คณะขนาดกลางและเล็ก คณะขนาดใหญ่ และสำนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 4.37 4.23 และ 3.98 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอย่างน้อย 2 ช่วง ที่ค่าเฉลี่ยการประเมินผลแตกต่างกันอย่างที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งค่า Sig ที่ได้จากการทดสอบครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ 0.025 และปัจจัยด้าน หน่วยงานที่สังกัด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าอย่างน้อย 2 ช่วง ที่ค่าเฉลี่ยการประเมินผลแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งค่า Sig ที่ได้จากการทดสอบครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ 0.00 ดังนั้นจึงต้องทดสอบเพื่อหาค่าความแตกต่างของด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธีการทดสอบ Multiple Comparison Test และเลือกใช้ค่าสถิติ Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบ ดังตารางที่ 4.8 - 4.9

ตารางที่ 4.8 การทดสอบค่า Multiple Comparison Test ของปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายใน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในมุมมองของผู้รับการตรวจ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

หน้าที่ความรับผิดชอบ	หน้าที่ความรับผิดชอบ							อื่นๆ
	ด้านการเงินและบัญชี	ด้านพัสดุ	ด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ	ด้านกิจการนักศึกษา	ด้านการเรียนการสอน	ด้านทรัพยากรบุคคล		
ค่าเฉลี่ย	4.21	4.19	4.25	4.21	4.19	4.49	4.02	
ด้านการเงินและบัญชี	4.21	-	.84	.75	.96	.89	.04*	.10
ด้านพัสดุ	4.19	-	-	.60	.87	.98	.02*	.15
ด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ	4.25	-	-	-	.69	.70	.06	.04*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

หน้าที่ความรับผิดชอบ	หน้าที่ความรับผิดชอบ							
	ด้านการเงินและบัญชี	ด้านพัสดุ	ด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ	ด้านกิจการนักศึกษา	ด้านการเรียนการสอน	ด้านทรัพยากรบุคคล	อื่น ๆ	
ค่าเฉลี่ย	4.21	4.19	4.25	4.21	4.19	4.49	4.02	
ด้านกิจการนักศึกษา	4.21	-	-	-	.92	.02*	.09	
ด้านการเรียนการสอน	4.19	-	-	-	-	.07	.26	
ด้านทรัพยากรบุคคล	4.49	-	-	-	-	-	.00**	
อื่น ๆ	4.02	-	-	-	-	-	-	

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 เมื่อทดสอบความแตกต่างผลการประเมินเฉลี่ยจำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้รับการตรวจที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ด้านการเงินและบัญชี ด้านพัสดุ ด้านกิจการนักศึกษา และด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ ในขณะที่ด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากด้านอื่น ๆ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่สังกัด 4 คู่แรกมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในต่ำกว่าด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและด้านอื่น ๆ อาจยังไม่ค่อยเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน อาจเป็นเพราะว่าเป็นหน่วยงานที่ไม่ค่อยมีความเสี่ยงด้านการเงินหรือความเสี่ยงที่มีผลกระทบมากนักจากการประเมินการควบคุมภายใน จึงไม่ค่อยได้รับการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในบ่อยเท่ากับหน่วยงาน ด้านการเงินและบัญชี ด้านพัสดุ ด้านกิจการ-นักศึกษา และด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ ซึ่งการเข้าใจและการยอมรับของหน่วยงานผู้รับตรวจนั้น สิ่งสำคัญคือการสื่อสารที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับหน่วยงานผู้รับตรวจกับบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งในมุมมองของผู้รับการตรวจที่มองว่าการตรวจสอบภายในเป็นการตรวจจับการทุจริต ข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง และตรวจสอบเฉพาะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายการเงินและบัญชี มาเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษา แก่ผู้รับการตรวจ การป้องกันการทุจริตและทุกฝ่ายในองค์กรเกิดการยอมรับและเป็นการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

**ตารางที่ 4.9** การทดสอบค่า Multiple Comparison Test ของปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ หน่วยงานที่สังกัด ที่มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

หน่วยงานที่สังกัด		หน่วยงานที่สังกัด			
		คณะขนาดใหญ่	คณะขนาดกลางและเล็ก	วิทยาลัยและวิทยาเขต	สำนักงาน
	ค่าเฉลี่ย	4.23	4.37	4.44	3.98
คณะขนาดใหญ่	4.23		0.15	0.05	.02*
คณะขนาดกลางและเล็ก	4.37			0.55	.00**
วิทยาลัยและวิทยาเขต	4.44				.00**
สำนักงาน	3.98				

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบความแตกต่างผลการประเมินเฉลี่ยจำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่าหน้าที่ต่างๆ มีผลการประเมินจำนวนเฉลี่ยแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ คณะขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิทยาลัยและวิทยาเขตกับคณะขนาดกลางและเล็ก มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหน่วยงาน 3 คู่แรกมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในมากกว่าสำนักงาน ซึ่งแยกเป็นรายคู่ดังนี้ วิทยาลัยและวิทยาเขตมีค่าเฉลี่ยแตกต่างสำนักงาน เท่ากับ 0.46 คณะขนาดกลางและเล็กมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากสำนักงาน เท่ากับ 0.39 และคณะขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากสำนักงาน เท่ากับ 0.25 ตามลำดับ

ในมุมมองของผู้รับการตรวจ ปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ คณะขนาดใหญ่ คณะขนาดกลางและเล็ก และวิทยาลัยและวิทยาเขต มองว่างานตรวจสอบภายในยังประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยกเว้น สำนักงานที่ยังไม่เห็นว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในควรขยายขอบเขตการตรวจสอบให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ที่เข้าไปตรวจสอบ

การปฏิบัติงานตรวจสอบผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่เลือกปฏิบัติ มีความโปร่งใสและปราศจากอคติ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่เชิงพาณิชย์ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนตัวในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ เที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ และเสนอรายงานผลการตรวจสอบที่ผู้รับตรวจได้รับมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งประเด็นข้อตรวจพบ ข้อสรุป ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขและมีการอ้างอิงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบ สามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นและปัญหาที่พบและสามารถควบคุมป้องกันและแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้การตรวจสอบภายในได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เข้าไปตรวจสอบได้ เป็นอย่างดี ทำให้การทำงานราบรื่น ไม่มีอุปสรรค และปราศจากความขัดแย้ง ซึ่งจะส่งผลให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ

การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายใน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจสอบ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น จากการศึกษาพบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.644 แสดงว่าตัวแปรอิสระ สามารถอธิบายความผันแปรของร้อยละ 64.40 โดยปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยรวมเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b=0.376$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยรวมเชิงเส้นตรง ( $b=0.227$ ) ( $b=0.187$ ) ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของปัจจัยด้านคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ

ปัจจัย	b	t	p-value
ค่าคงที่	0.903	3.878	0.000**
มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	0.227	3.210	0.001*
มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	0.376	5.240	0.000**
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร	0.187	2.804	0.005*

$$R^2 = 0.644 \quad ; SEE = 0.432 \quad ; F = 79.567 \quad ; Sig = 0.000**$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ \*\* ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01, \* ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยคุณภาพด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยไม่ทิศทางในทางบวก โดยกล่าวคือ ผู้รับการตรวจสอบเห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในซึ่งต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานว่าด้วยการตรวจสอบภายในด้วยความเป็นอิสระ เทียบธรรมเนียมไม่ละเอียดการปฏิบัติหน้าที่และใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ได้แก่ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่ดีในการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และบทบาทการประสานงานและความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กร และมีความเข้าใจในระบบการควบคุมภายในและการประเมินการควบคุมภายใน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณที่ประมาณการได้จากศึกษาครั้งนี้มีค่า  $R^2 = 0.644$  ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ร้อยละ 64.40 และค่าความคลาดเคลื่อนของการทดลองนี้ (SEE) มีค่าร้อยละ 43 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำให้สามารถสรุปสมการของปัจจัยคุณภาพการตรวจสอบ ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ดังนี้คือ

$$Y_{\text{ประสิทธิผล}} = 0.903 + 0.227 X_1 + 0.376 X_2 + 0.187 X_3$$

โดยที่  $X_1$  = ปัจจัยด้านมาตรฐานคุณสมบัติผู้ตรวจสอบภายใน

$X_2$  = ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบ

$X_3$  = ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2561 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 340 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ใช้มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 จึงสามารถสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 41-50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านกิจการนักศึกษา และสังกัดในหน่วยงานคณะขนาดใหญ่

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านคุณภาพการตรวจสอบภายใน ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัจจัยด้านคุณภาพการตรวจสอบภายใน ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นกัน

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการตรวจ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนั้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของปัจจัยด้านคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพ ได้แก่ ด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร มีผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหน่วยงานที่สังกัด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและด้านอื่นๆ อาจยังไม่ค่อยเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน อาจเป็นเพราะว่าเป็นหน่วยงานที่ไม่ค่อยมีความเสี่ยงด้านการเงินหรือความเสี่ยงที่มีผลกระทบมากนักจากการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในของหน่วยงาน จึงไม่ค่อยได้รับการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในบ่อยเท่ากับหน่วยงาน ด้านการเงินและบัญชี ด้านพัสดุ ด้านกิจการนักศึกษา และด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในควรสื่อสารกับหน่วยรับตรวจเพื่อให้ยอมรับและมีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับหน่วยงานผู้รับตรวจกับบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งในมุมมองของผู้รับการตรวจที่

มองว่าการตรวจสอบภายในเป็นการตรวจจับการทุจริต ข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง และตรวจสอบ เฉพาะฝ่ายการเงินและบัญชี มาเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้รับ การตรวจ เป็นการป้องกันการทุจริตและทุกฝ่ายในองค์กรเกิดการยอมรับและเป็นการส่งเสริมให้ งานประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

หน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ คณะขนาดใหญ่ คณะขนาดกลางและเล็ก และวิทยาลัยและวิทยา เขต มองว่างานตรวจสอบภายในยังประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยกเว้น สำนักงานที่ยังไม่เห็น ว่า หน่วยงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในควรขยาย ขอบเขตการตรวจสอบให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการ ยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าไปตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่ เลือกปฏิบัติ มีความโปร่งใสและปราศจากอคติส่วนตัวในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความ เป็นอิสระ เที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ และเสนอรายงานผลการตรวจสอบที่ผู้รับตรวจได้รับ มี ความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งประเด็นข้อตรวจพบ ข้อสรุป ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขและมีการ อ้างอิงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบ สามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นและปัญหาที่พบและ สามารถควบคุมป้องกันและแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้การตรวจสอบภายใน ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เข้าไปตรวจสอบได้เป็นอย่างดี ทำให้การทำงานราบรื่น ไม่มี อุปสรรค และปราศจากความขัดแย้ง ซึ่งจะส่งผลให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

ระดับปัจจัยคุณภาพการที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.06 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า เท่ากับ 0.61 ซึ่งปัจจัยด้านมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ใน ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือประสิทธิผลด้านการตรวจสอบภายใน มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมของ องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 และด้านมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้รับการตรวจมีความคิดเห็น ไปในแนวทางเดียวกันว่า คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในนั้นมีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมากที่สุด เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในเป็นส่วนหนึ่ง ของการตรวจสอบภายใน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรของการตรวจสอบภายใน เพื่อใช้เป็นกรอบ อ้างอิงและเป็นแนวทางปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในควร

เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี มีทักษะที่ดีในการตรวจสอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระมัดระวังรอบคอบ ใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบวิชาชีพทั้งปฏิบัติและเข้าใจกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ เที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสและปราศจากอคติส่วนตัวในการปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรมทุกๆ ด้านล้วนสำคัญและเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมให้การตรวจสอบภายในมีความน่าเชื่อถือ มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานตรวจสอบภายใน สำนักงานสภาสถาบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ดังต่อไปนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายในควรพัฒนาความรู้หรือรักษาระดับความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องตรวจสอบ เช่น การควบคุมภายใน ระเบียบหรือคำสั่ง รวมทั้งควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์น้อยให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มากยิ่งขึ้น

2. งานตรวจสอบภายใน ควรมุ่งเน้นแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในที่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างงานตรวจสอบภายในกับหน่วยรับตรวจเพื่อส่งเสริมให้การตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมากขึ้น เช่น การทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างงานตรวจสอบภายในและหน่วยรับตรวจให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษา แก่ผู้รับการตรวจการป้องกันการทุจริตและทุกฝ่ายในองค์กรเกิดการยอมรับ เพื่อให้ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายใน และมุ่งเน้นให้ผู้รับการตรวจสอบให้ความช่วยเหลือต่อผู้ตรวจสอบภายในอย่างเต็มที่

3. ฝ่ายบริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เช่น งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ จำนวนของบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในให้เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ จากฝ่ายบริหารก็จะช่วยให้การทำงานของ ผู้ตรวจสอบภายในมีความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4. งานตรวจสอบภายในควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยควรกำหนดให้มีการประสานงานกับผู้รับตรวจเพื่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและลดช่องว่างระหว่างผู้ตรวจสอบและผู้รับการตรวจ รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ทั้งผู้ตรวจสอบและผู้รับการตรวจปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้กรอบและเวลาที่ฝ่ายตรวจสอบกำหนด และควรส่งเสริมให้

หน่วยเล็งเห็นความสำคัญของรายงานผลการตรวจสอบที่ระบุไว้ในรายงานการตรวจสอบเพื่อให้มีปรับปรุงและแก้ไขได้อย่างทันทั่วถึง

5. มีหลักการ/หรือแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่เป็นสากล

6. มีเครื่องมือที่เป็นระบบใหม่ๆ เพื่อจะช่วยให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. สำหรับการวิจัยในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นการศึกษาในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างเดียว ซึ่งคือมุมมองของผู้รับการตรวจ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปในอนาคตผู้วิจัยท่านอื่นอาจจะขยายขอบเขตการวิจัยออกไป ในมุมมองของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มอื่น เช่น ผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานอื่นที่เป็นหน่วยธุรกิจของสถาบัน เช่น โรงเรียนสาธิตนานาชาติพระจอมเกล้าลาดกระบัง เป็นต้น

2. ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรบางตัวที่ใช้ในการศึกษาไม่ได้วัดเชิงลึก และปัจจัยที่นำมาศึกษาอาจจะยังน้อยไป ควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน เช่น บทบาทของผู้ตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านจำนวนบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ควรจะมีการพิจารณา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในได้

3. ควรขยายขอบเขตผู้ตอบแบบสอบถามหรือประชากรในตำแหน่งอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เช่น ผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มงานวิจัย ทุกสาขา อาทิเช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านวิชาการ ด้านการศึกษา ฯลฯ โดยแบบสอบถามควรจะกำหนดขึ้นเฉพาะด้าน และควรศึกษาจากหน่วยงานตรวจสอบภายในแหล่งอื่น ๆ ด้วย ที่เป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินลักษณะคล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และสถาบันอุดมศึกษาสังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย (สกอ.) เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. [ออนไลน์], [http://www.doa.go.th/learn/index.php?mod=Courses&op=course\\_detail&cid](http://www.doa.go.th/learn/index.php?mod=Courses&op=course_detail&cid) วันที่สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2561
- กรมบัญชีกลาง.2546. แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในภาครัฐ เรื่องการประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบ. [ออนไลน์], [http://www.audit.moi.go.th/pdf\\_new/14-1.pdf](http://www.audit.moi.go.th/pdf_new/14-1.pdf) วันที่สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2561
- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. 2550 : การบริหารคุณภาพงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ. [ออนไลน์], <http://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/> วันที่สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2561
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. 2560 : มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ.[ออนไลน์],<http://www.cgd.go.th/> วันที่สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2561
- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. 2561 : หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ. [ออนไลน์],<http://www.cgd.go.th/> วันที่สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2561
- ความหมายและขอบเขตงานตรวจสอบภายใน.[ออนไลน์], [http://www.doa.go.th/learn/index.php?mod=Courses&op=course\\_detail&cid](http://www.doa.go.th/learn/index.php?mod=Courses&op=course_detail&cid) วันที่สืบค้น 12 มกราคม 2561.
- ความหมายของประสิทธิผล. [ออนไลน์], <http://www.thailibrary.in.th/2014/12/11/effectiveness/> วันที่สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2561.
- ความหมายการตรวจสอบภายใน.[ออนไลน์], <https://na.theiia.org/Pages/IIAHome.aspx> วันที่สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2561
- ความหมายของความคิดเห็น. [ออนไลน์], <https://www.im2market.com/2018/03/06> วันที่สืบค้น 9 มีนาคม 2561
- ความหมายของเจตคติ. [ออนไลน์], [www.pctc.ac.th/center\\_file/](http://www.pctc.ac.th/center_file/) วันที่สืบค้น 9 มีนาคม 2561
- เจริญ เจษฎาวัดส์. 2546. กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ PriceWaterhouseCooper. [ออนไลน์], <https://www.pwc.com/th/en/> วันที่สืบค้น 20 มีนาคม 2561.
- จันทนา สาขากร. นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ. ศิลปพร ศรีจันเพชร.2550 : การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : ที พี เอ็น เพรส.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตรภา รุ่งประพันธ์ .2554. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.2557. กรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร.[ออนไลน์], <https://www.set.or.th/> วันที่สืบค้น 20 มีนาคม 2561.
- ธงชัย สันติวงศ์ .2535. **พฤติกรรมองค์กร.พิมพ์ครั้งที่ 3.**กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- นงนิภา ตูลยานนท์.2557. “เจตคติของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน” งานวิจัย ศูนย์บริหารการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทร.2560. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ วารสารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2560.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. 2543. แนวทาง : **การจัดวางระบบการควบคุมภายใน และการประเมินผลการควบคุมภายใน.** กรุงเทพฯ : ซีเอสดีเอ็ม โฟร์ กราฟฟิกส์.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2544) . : ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยวินัยทางงบประมาณและการคลัง. [ออนไลน์], <http://www.audit.go.th/> วันที่สืบค้น 20 มีนาคม 2561.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2544) . : ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน. [ออนไลน์], <http://www.audit.go.th/> วันที่สืบค้น 20 มีนาคม 2561.
- สำนักงาน ก.พ.ร. (2552) : คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. [ออนไลน์], <http://www.cabinet.soc.go.th> วันที่สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2561
- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2557) . : **เรื่องบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในยุคใหม่**  
วารสาร สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.ปีที่ 3 ฉบับที่ 9 ไตรมาสที่ 4  
เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2557

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุนา สุทธิเกียรติ. (2558). มาตรฐานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน. วารสารมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 9 ฉบับที่ 19 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558
- สุรพงษ์ ชูรังษยภักดิ์.(2557). : เอกสารการบรรยายการเขียนรายงานการตรวจสอบตาม มาตรฐานสากล [ออนไลน์], <http://www.bfiia.org/images/> วันที่สืบค้น 15 มกราคม 2561
- สุรพงษ์ ชูรังษยภักดิ์.(2557). : เอกสารบรรยายการตรวจสอบภายในยุคใหม่ วันที่ 6 มีนาคม 2557. [ออนไลน์], <http://www.sc.mahidol.ac.th/scia/wp-content/uploads/2014/04/Seminar1-2557>. วันที่สืบค้น 25 มกราคม 2561
- อุษณา ภัทรมนตรี. 2544. การตรวจสอบและการควบคุมภายใน: แนวคิดและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉรรัตน์ สิทธิ. 2553. “ทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการ ตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์ โครงการปริญญาโททางบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรรถรัตน์ เรืองจำรัส.2555. “การรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่” สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวบัตินิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อรสุดา คูศิริรัตนกุล. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง” การค้นคว้าอิสระ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเลขที่.....



## แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับ  
การตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ประกอบการศึกษาการค้นคว้าอิสระจัดทำ  
โดย นางศรดา โพธิ์พันธุ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการ  
บริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมี  
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในใน  
มุมมองของผู้รับการตรวจสอบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและแสดงความ  
คิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านวิชาการครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาจะทำการเก็บข้อมูล  
ของท่านไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ  
ได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลา  
อันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  หรือเติมข้อความลงในช่อง  หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริง

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน

- มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
- มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

### 1. เพศ

- ชาย  หญิง

### 2. อายุ

- 21 - 30 ปี  31 - 40 ปี  
 41 - 50 ปี  51 - 60 ปี

### 3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  สูงกว่าปริญญาตรี

### 4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- ระดับปฏิบัติการ  ระดับผู้บริหาร

### 5. ประสบการณ์ทำงาน

- 1 - 5 ปี  5 ขึ้นไป - 10 ปี  10 ขึ้นไป

### 6. หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ด้านการเงินและบัญชี  ด้านพัสดุ  ด้านงานวิจัย/บริการวิชาการ  
 ด้านกิจการนักศึกษา  ด้านการเรียนการสอน  ด้านทรัพยากรบุคคล  
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

### 7. หน่วยงานที่สังกัด

- คณะวิศวกรรมศาสตร์  คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมฯ  คณะแพทยศาสตร์  
 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์  คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ  คณะศิลปศาสตร์  
 คณะวิทยาศาสตร์  คณะอุตสาหกรรมเกษตร  คณะเทคโนโลยีการเกษตร  
 คณะการบริหารและจัดการ  วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์  วิทยาลัยนานาชาติ  
 วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมทางการศึกษา  วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง  
 วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง  สำนักทะเบียนและประมวลผล  
 วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ  สำนักบริการคอมพิวเตอร์  
 สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมการพระจอมเกล้าลาดกระบัง  สำนักหอสมุดกลาง  
 สำนักงานสภาสถาบัน  สำนักงานอธิการบดี  สำนักวิชาศึกษาทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อมาตรฐานการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
<b>1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน</b>						
<b>1.1 ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบ</b>						
1.1.1	ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชีและมีทักษะที่ดีในการตรวจสอบ					
1.1.2	ผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติ					
1.1.3	ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้					
1.1.4	ผู้ตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในระบบการควบคุมภายในและการประเมินการควบคุมภายใน เสนอมาตรการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					
<b>1.2 ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน</b>						
1.2.1	ผู้ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระเที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่					
1.2.2	ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสและปราศจาก อคติส่วนตัวในการปฏิบัติงาน					
<b>1.3 บทบาทการประสานงานและความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน</b>						
1.3.1	ผู้ตรวจสอบภายในควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับตรวจ สามารถสื่อสารกับหน่วยรับตรวจและฝ่ายบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน					
1.3.2	ผู้รับการตรวจให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายในในทุก ๆ ด้านที่ผู้ตรวจสอบภายในร้องขอผู้รับการตรวจและผู้ตรวจสอบภายในมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลที่เป็นจริง					
1.3.3	ผู้รับการตรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการตรวจสอบภายใน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อมาตรฐานการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
<b>2. มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน</b>						
หมายถึง การบริหารงานตรวจสอบภายใน ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบ การรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ การติดตามผล และการยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร						
2.1.1	มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ แผนการปฏิบัติงาน และแจ้งหน่วยรับตรวจสอบล่วงหน้าก่อนการเข้าตรวจสอบ การขอข้อมูลและเอกสารเพื่อตรวจสอบเป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจา					
2.1.2	ระยะเวลาและจำนวนผู้ตรวจสอบภายในในการเข้าไปปฏิบัติงานตรวจสอบ มีความเหมาะสมและเพียงพอ และไม่กระทบกับงานประจำของผู้รับตรวจสอบ					
2.1.3	การรายงานผลการตรวจสอบที่ผู้รับตรวจได้รับ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งประเด็นข้อตรวจพบ ข้อสรุปข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข และมีการอ้างอิงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบ					
2.1.4	ตรวจสอบภายในมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง					
<b>3. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร</b>						
3.1.1	หน่วยงานตรวจสอบภายในมีคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) กำกับดูแล และมีส่วนในการพิจารณาผลการดำเนินงานของส่วนตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
3.1.2	คณะกรรมการตรวจสอบทำให้ข้อเสนอแนะของการตรวจสอบได้รับการพิจารณาจากฝ่ายบริหารและการปฏิบัติตามมากขึ้น					
3.1.3	ผู้ตรวจสอบภายในมีส่วนในการนำเสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบและผู้บริหารระดับสูง					
3.1.4	ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนและความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ ข้อมูลในระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ และสามารถเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบได้ทันตามเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
1	การตรวจสอบภายในสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นและปัญหาที่พบ และสามารถควบคุม ป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้					
2	การมีส่วนช่วยผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี ภายในองค์กร					
3	ข้อเสนอแนะที่ฝ่ายตรวจสอบเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตามเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในการแก้ไข และปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ  
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL AUDITING IN THE VIEW OF THE  
AUDITEES OF KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

ผู้ศึกษา : นางสรุดา โพธิ์พันธุ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ  
คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยสุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในปี พ.ศ. 2561 ด้วยวิธีแบบสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน การรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent-Samples T - Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear-Regression)

**Abstract**

The objectives of the research were: 1) to compare reviews on Performance internal audit in the views of the recipient classified by personal factors, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL); and 2) to study the factors in fluencing the effectiveness of internal auditing in the viewpoint of the auditees KMITL. Data were collected from 340 samples by questionnaires through the multi-stage sampling method. Descriptive statistics and ferential in statistics were use for data analysis, including percentage, mean, standard deviation, T-Test, One-way ANOVA, and multiple linear egression.

**วัตถุประสงค์ของการศึกษา**

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**ข้อเสนอแนะ**

1. ผู้ตรวจสอบภายในควรพัฒนาความรู้หรือรักษาระดับความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบ เช่น การควบคุมภายใน ระเบียบหรือคำสั่ง รวมทั้งควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์น้อยให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มากยิ่งขึ้น
2. งานตรวจสอบภายใน ควรมุ่งเน้นแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในที่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างงานตรวจสอบภายในกับหน่วยรับตรวจเพื่อส่งเสริมให้การตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมากขึ้น เช่น การทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างงานตรวจสอบภายในและหน่วยรับตรวจให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานของ ผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้ที่ยกข้อบกพร่องให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้รับการตรวจการป้องกันการทุจริตและทุกฝ่ายในองค์กรเกิดการยอมรับ เพื่อให้ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายใน และมุ่งเน้นให้ผู้รับการตรวจสอบให้ความช่วยเหลือต่อผู้ตรวจสอบภายในอย่างเต็มที่
3. ฝ่ายบริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เช่น งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ จำนวนของบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในให้เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ จากฝ่ายบริหารก็จะช่วยให้การทำงานของ ผู้ตรวจสอบภายในมีความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
4. งานตรวจสอบภายในควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยควรกำหนดให้มีการประสานงานกับผู้รับตรวจเพื่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและลดช่องว่างระหว่างผู้ตรวจสอบและผู้รับการตรวจ รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ทั้งผู้ตรวจสอบและผู้รับการตรวจปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้กรอบและเวลาที่ฝ่ายตรวจสอบกำหนด และควรส่งเสริมให้หน่วยเล็งเห็นความสำคัญของรายงานผลการตรวจสอบที่ระบุไว้ในรายงานการตรวจสอบเพื่อให้มีการปรับปรุงและแก้ไขได้อย่างทันท่วงที
5. มีหลักการ/หรือแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่เป็นสากลหันไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
6. มีเครื่องมือที่เป็นระบบใหม่ๆ เพื่อจะช่วยให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

**วิธีดำเนินการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้รับตรวจในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีจำนวนทั้งหมด 2,281 คนและเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบสัดส่วน โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

**ผลการวิจัย**

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและหน่วยงานที่สังกัด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับปัจจัยคุณภาพการที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.06 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61 ซึ่งปัจจัยด้านมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือประสิทธิผลด้านการตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 ตามลำดับ



ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้นำไปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อผู้เขียนและผู้จัดทำ

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	ศรดา โพธิ์พันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	15 มกราคม 2519
ที่อยู่	79/15 ถ.เคหะร่มเกล้า แขวงคลองสองต้นนุ่น เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2546 บัณฑิตบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์ทำงาน	มีนาคม 2552 - ปัจจุบัน นักตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
โทรศัพท์	089-202-2054



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้