

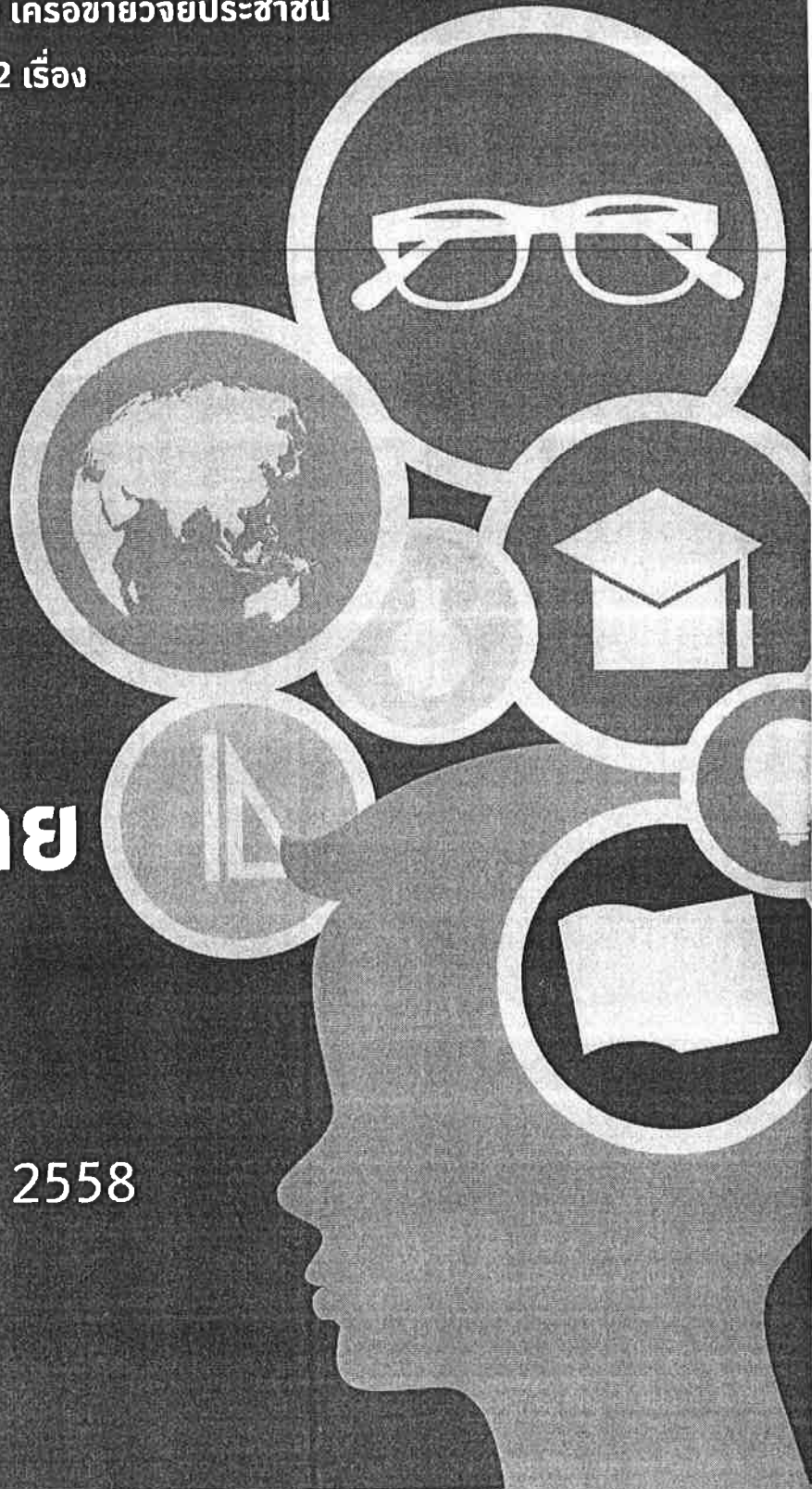
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ร่วมกับ เครือข่ายวิจัยประชาชื่น
จัดประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 เรื่อง

การเรียนรู้ สู่อนาคต : ทางเลือก ที่หลากหลาย

วันศุกร์ที่ 26 มิถุนายน 2558

ณ ห้องประชุม สัจจา เกตุกิต 1 ชั้น 1

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



สารบัญ

	หน้า
สารจากอธิการบดี	1
กำหนดการประชุมวิชาการ	2
ตารางนำเสนอผลงาน	4
คณะกรรมการการประชุมวิชาการ	13
บทความ	
1. การจัดการคุณภาพของพาราแผ่นดิบด้วยวงจรPDCA	20
2. การบริหารจัดการฐานข้อมูลลูกหนี้เพื่อแก้ปัญหาตามลักษณะการเป็นหนี้ นอกระบบ	31
3. การบูรณาการรูปแบบการประสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนกรณีศึกษา ตลาดน้ำอัมพวา	48
4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง	60
5. การประยุกต์ใช้ FMEA เพื่อปรับปรุงกระบวนการลดความเสี่ยงของส่วน การเบิกสินค้ากรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าประเภทธุรกิจค้าปลีก	74
6. การปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการงานซ่อมรถยนต์	90
7. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการผลิตซ้ำอัตลักษณ์ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การบริโภคการท่องเที่ยวแบบวิถีไทย	104
8. การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องโครงสร้างข้อมูลแบบอาร์เรย์ รายวิชา โครงสร้างข้อมูลและขั้นตอนวิธีสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี	121
9. การพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนการสอนออนไลน์ให้กับมหาวิทยาลัย นานาชาติแอสตมฟอร์ด	134
10. การพัฒนาระบบการให้บริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลสมเด็จพระ พุทธเลิศหล้า	148
11. การพัฒนาและหาประสิทธิภาพบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาการพัฒนา โปรแกรมเว็บบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหลักสูตรปริญญาตรี	164
12. การพัฒนาสื่อการเรียนสำหรับการเขียนโปรแกรม	174
13. การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนการสอนเรื่อง การแจกแจงความน่าจะเป็น	188

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง
The evaluation of efficiency and effectiveness in internal audit
of Rajabhat University in the central region

ประภาพรรณ ณะนา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการดังนี้ (1) เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลางแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจ และด้านแรงจูงใจ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บตัวอย่างได้จำนวน 101 คน อัตราการตอบกลับ (Response Rate) คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษาสูงสุดและสาขาที่จบการศึกษาของพนักงานตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Abstract

This research aims to: (1) study the evaluation of the efficiency and effectiveness of the internal audit of Rajabhat University in the central region, and (2) study the differences between the personal factors to the efficiency and effectiveness of the internal audit of Rajabhat University in the central region. The study was divided into 3 aspects consisting of environment, customer satisfaction, and motivation. The research population was internal audit staff of Rajabhat University in the central region, also questionnaire was used as research instruments and samples were 101 people, which yielded 100 percent of response rate. From the research results, it was found that gender, age, knowledge of computer proficiency and operational experience reflected in different opinions about the performance and effectiveness of the internal audit for all aspects the overall difference was statistically significant. However, highest education level and field of study of the internal audit staff were not overall significantly different.

บทนำ

งานตรวจสอบภายในภาครัฐ เริ่มมีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2505 โดยระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ. 2505 ได้กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการ ในหน่วยงาน 1 คนหรือหลายคน เป็นผู้ตรวจสอบภายใน รับผิดชอบในการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินรวมทั้งการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายของเจ้าของงบประมาณนั้น ๆ และตรวจสอบงานด้านอื่นตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายเป็นการภายใน และรายงาน ผลการตรวจสอบโดยตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการอย่างน้อยเดือนละครั้ง และต่อมาในปี พ.ศ. 2516 ข้อกำหนดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในได้ถูกนำไปกำหนดไว้ในระเบียบ การรับจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งเงินของส่วนราชการ พ.ศ. 2516 แทน โดยกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการซึ่งไม่ต่ำกว่าชั้นตรีอย่างน้อย 2 คน เป็นกรรมการตรวจสอบการเงินประจำเดือนทุกเดือน และมีการแก้ไข ปรับปรุงในปี พ.ศ. 2520 โดยเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในจากเดิมที่กำหนดให้ทำงานในลักษณะของคณะกรรมการตรวจสอบการเงิน เป็นแต่งตั้ง ข้าราชการอย่างน้อย 1 คน เป็นผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการนั้น หรือของส่วนราชการในส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น แล้วแต่กรณี

พ.ศ. 2519 คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่เทียบเท่า รวมถึงจังหวัดทุกจังหวัดมีตำแหน่ง อัตรากำลังเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือของจังหวัดโดยเฉพาะ โดยให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี และให้กระทรวงการคลังเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม

พ.ศ. 2531 – 2532 กระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นสมควรให้มีการ ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการมีการตรวจสอบภายในที่เป็นระบบเพื่อสามารถเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานของส่วนราชการในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในในระเบียบการรับ จ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งเงินของส่วนราชการ พ.ศ. 2520 ยังไม่ครอบคลุมถึงขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริงของการตรวจสอบภายใน จึงได้ยกเลิกข้อกำหนดเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในในระเบียบดังกล่าว และนำมากำหนดเป็นระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2532 (ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายในปี พ.ศ. 2542)

ในปลายปี พ.ศ. 2541 ถึงต้นปี 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบใน หลักการตามข้อเสนอของกระทรวงการคลังให้จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบประจำกระทรวงเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมของกระทรวง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในให้เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการควบคุม ติดตาม การใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน งาน / โครงการต่าง ๆ และให้ จัดตั้งกลุ่มงานตรวจสอบภายในระดับกระทรวง เพื่อทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการและทำหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของกระทรวง โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบงาน โครงการที่มีความสำคัญ หรือ

ที่มีความเสี่ยงสูง หรือที่มีสัญญาณบ่งชี้ว่าอาจมีความเสียหายเกิดขึ้น โดยประสานแผนการตรวจสอบกับหน่วยตรวจสอบภายในระดับกรม เพื่อให้การตรวจสอบมีขอบเขตงานที่ กว้างขวางและไม่ซ้ำซ้อนกัน

การตรวจสอบภายในถือเป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหาร และส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้บริการเป็นหลักประกันความเชื่อจากการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่าของกระบวนการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาและนำเสนอรายงานเพื่อก่อให้เกิดการเพิ่มมูลค่าและความสำเร็จแก่องค์กร

สถานะเช่นนี้ทำให้จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในให้ทำหน้าที่สอบทานติดตามผลการปฏิบัติงานให้กับฝ่ายบริหาร โดยงานตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระและความเป็นกลางที่จะประเมินผลงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเที่ยงธรรม ในปัจจุบันงานตรวจสอบภายในถือเป็นงานทางวิชาชีพวิชาหนึ่งที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ เพื่อรายงานแสดงความเห็นอย่างเป็นกลางและเป็นอิสระเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร (อุษณาภัทรมนตรี, 2547, หน้า 1-2)

จากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน การตรวจสอบภายในภาครัฐได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับระบบการตรวจสอบภายในอย่างมาก เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารจัดการที่ดี (good governance) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หลักของรัฐบาลที่นำมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางต้องมีกลไกหรือผู้ช่วยที่จะให้บริการความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการต่อไป (กรมบัญชีกลาง, 2547, หน้า 1) ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในนั้น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกระดับในองค์กร รวมทั้งเป็นงานที่ต้องมีผลงานเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือหรือข้อมูลในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดี มีมาตรฐาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีจริยธรรม มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และเป็นผู้ให้การปรึกษาและสนับสนุนกับหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มาตรฐานการรายงาน มาตรฐานการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเป็นผู้ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรงปราศจากอคติส่วนตน ตลอดจนเป็นผู้ที่เฝ้าหาความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่อยู่ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจะได้รับการประเมินผลงานจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้ศึกษาจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง

กรอบแนวคิดและทฤษฎี

1.การตรวจสอบภายใน

เจริญ เจษฎาวัลย์ (บุญยืน คำหงษ์ , 2542 : 5) “การตรวจสอบภายใน ” หรือ ที่ภาษาอังกฤษนิยม ใช้คำว่า “Internal auditing”คือการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆภายในองค์กรอย่างอิสระด้วยการสอบทานการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ฝ่ายบริหาร โดยตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือควบคุมของฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่วัดและประเมินประสิทธิผลของเครื่องมือควบคุมอย่างอื่น

2.การประเมินประสิทธิภาพ

กันตยา เพิ่มผล (2544) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ หมายถึง สิ่งที่ป้อนเข้าไปหลาย ๆ อย่างนั้นประกอบกันได้ดีเพียงใดหรืองานที่ทำให้สำเร็จ ดูล่วงไปด้วยดีเพียงใด ซึ่งก็คือ ความสามารถในการทำให้เกิดผลผลิตมากขึ้น จากสิ่งที่ป้อนเข้าไปขั้น ต่ำสุด นั้นหมายถึง การรักษาระดับการผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยใช้เวลาน้อยลง หรือมีการสูญเสียเกิดขึ้น น้อย ส่วนประสิทธิผลหมายถึง การบรรลุตามผลหรือผลผลิตหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวโดยสรุป ได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานก็คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่างๆ หรือวัตถุดิบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลที่ตั้งไว้

3.ประสิทธิผล

พิทยา บวรวัฒนา (2530, หน้า 10) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ เป็นเรื่องของการ พิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพของ องค์การที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้บังเกิดขึ้น

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามกิจกรรมการวัด ประสิทธิภาพของพนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจ ด้านแรงจูงใจ

ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อกระทบต่อการปฏิบัติงานทั้งในทางบวก และทางลบ เช่น โครงสร้างองค์การ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ฯลฯ

ด้านความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรซึ่งมีความพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ความก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง ฯลฯ ที่ส่งผลต่อแรงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน หรือกระตุ้นให้คนทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง จำนวน 101 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยแบ่งออกเป็นตอนได้ 2 ตอน ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิด (Close form)

ตอนที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา ความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจ และด้านแรงจูงใจ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ โดยสร้างตามแบบ Likert's Scale (วรัญญา เปรมฤทัย, 2545 อ้างอิงใน พระเสถียร เกรงขาม, 2551, หน้า 82 และ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 อ้างอิงใน ศิรินพร สันติเมทนีดล, 2553, หน้า 59) และมีระดับการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา

ทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาเพื่อแจกแจง และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

2. สถิติเชิงอนุมาน

การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติดังต่อไปนี้

2.1 ใช้ t-test for Independent Samples เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

2.2 ใช้ F-test One Way Analysis of Variance เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ,3,4,5 และ 6 ถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานตรวจสอบภายในส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับปานกลาง มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4-6 ปี

2. พนักงานตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มี 2 ข้อ คือ การทำงานมีลักษณะช่วยกันคิดช่วยกันทำและร่วมกันรับผิดชอบ และการประกาศหรือชี้แจงนโยบายต่างๆ มีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ความร่วมมือของผู้รับตรวจในการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.00$)

3. พนักงานตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมี 2 ข้อ คือ ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานจากบุคคล และท่านได้รับการยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมามี 2 ข้อ คือ ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้ามากกว่าตำแหน่งอื่นๆ และ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน และท่านพึงพอใจ และภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.26$)

4. พนักงานตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การลาป่วย-ลาพัก ระหว่างออกตรวจมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมามี 2 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับความรู้ที่สูงขึ้น และกฎเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีความเหมาะสมและชัดเจน ($\bar{X} = 4.25$)

ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่
การงานของท่าน ($\bar{X} = 3.51$)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานตรวจสอบภายในเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดย
ภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 1 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและราย
ด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมและด้านแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความพึง
พอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พนักงานตรวจสอบภายในอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดย
ภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 2 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและราย
ด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พนักงานตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกันมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เขตภาคกลาง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 3 และเมื่อพิจารณา
ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พนักงานตรวจสอบภายในที่มีสาขาที่จบการศึกษา ต่างกันมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เขตภาคกลาง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 4 และเมื่อพิจารณา
ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พนักงานตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถทางด้าน
คอมพิวเตอร์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 5 และ
เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้าน
แรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 พนักงานตรวจสอบภายในมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 6 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
โดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ในการอภิปราย เพื่อให้ผลงานวิจัยมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลงานวิจัย เอกสาร และบทความ มาประกอบการอภิปรายผลสมมติฐานการวิจัยทั้ง 6 ข้อ โดยนำเสนอการอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานตรวจสอบภายในเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานตรวจสอบภายในเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 1 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมและด้านแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน วรรณดี(2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ หน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานตรวจสอบภายในอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานตรวจสอบภายในอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 2 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน วรรณดี(2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ หน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานตรวจสอบภายในมีระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานตรวจสอบภายในมีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 3 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน วรรณดี(2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ หน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานที่ 4 พนักงานตรวจสอบภายในมีสาขาที่จบการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานตรวจสอบภายในมีสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 4 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน วรรณดี(2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ หน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานที่ 5 พนักงานตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 5 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน วรรณดี(2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ หน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานที่ 6 พนักงานตรวจสอบภายในมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานตรวจสอบภายในมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อ 6 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน วรรณดี(2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ หน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรประกาศนโยบายและควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งควรกำหนดมาตรฐานในการทำงานเพื่อสามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆที่นำไปสู่การปฏิบัติ ให้ความเป็นอิสระกับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรที่เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างองค์กรภาครัฐ กับภาคเอกชน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา และประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรที่มีความหลากหลาย
2. ควรที่จะศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ใช้งานเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

หนังสือ

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2548. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บริษัท วี.อินเตอร์ พริน.
- กรมบัญชีกลาง. 2545. มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสำหรับส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : กรมบัญชีกลาง.
2547. คู่มือการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน. กรุงเทพฯ : กรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง.
2542. การตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : กระทรวงการคลัง
2546. คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง.
- จันทนา สาขากร. 2530. การควบคุมภายในและการประเมินประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี โรงเรียนพณิชยการศรีนครินทร์.
- เจริญ เจษฎาวัลย์. 2533. ระบบการควบคุมภายในของธนาคารและสถาบันการเงิน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพฯ.
- ดิน ปรัชญพฤกษ์. 2542. ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บริษัท ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
2542. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. 2548. รายงานกิจการประจำปี 2547. กรุงเทพฯ : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.
- พิทยา บวรวัฒนา. 2530. รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิภพ วังเงิน. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสาสน์ 1977 จำกัด.
- วรเดช จันทรศร. 2539. การนำนโยบายไปปฏิบัติ: ตัวแบบและคุณค่าเอกสารประกอบการสอนวิชา รศ. 740. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิวรรณ ธาราหิรัญโชติ. 2532. เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เรวดี ประสพศิลป์. 2543. แนวคิดในการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2547. มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : บริษัท เพ็ญฟ้าพรินติ้ง จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง. 2546. **คู่มือการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ.** กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- อุษณา ภัทรมนตรี. 2546. **การตรวจสอบภายในสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
2542. **การปฏิบัติที่ดีที่สุดในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน.** กรุงเทพฯ : บริษัทพอดี้จำกัด.

วิทยานิพนธ์

- กัญญา เดือนนวล. 2545. “ความคิดเห็นของผู้รับตรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน : กรณีศึกษากรมการผังเมือง.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรภา รุ่งประพันธ์. 2445. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน)ในมุมมองของผู้รับตรวจ.” บัญชีมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจษฎาพร แก้วไพฑูรย์. 2542. “การศึกษาความต้องการของบุคลากรการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้จากงานงานวิจัยด้านการฝึกอบรม : กรณีศึกษานุเคราะห์การศึกษารัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน.” ปัญหาพิเศษ โสตทัศนศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงดาว วงษ์พระลับ. 2542. “การศึกษาผลกระทบของการตรวจสอบภายในในการบริหารงานคลัง : กรณีศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.” ปัญหาพิเศษ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนสิทธิ์ เจริญชัยภูมิ. 2546. “การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพเพื่อการแข่งขัน : กรณีศึกษา บริษัท โกลโบ ฟู้ด จำกัด.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวัน วรรณดี. 2545. “ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ.” บริหารมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภา สังข์พันธ์. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย.” บัญชีมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุทธนา ทาดา俞. 2543. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิต: กรณีศึกษาองค์การผลิตภัณฑ์วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป



มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยาเขตชัย

หม่อมเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

คุณประภาพรพรณ ยะเนา

ได้เข้าเรียนต่อผลงานวิชาการ

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง

ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 การเรียนรู้สู่อนาคต : ทางเลือกที่ฉลาดด้วย

ในวันศุกร์ที่ 26 มิถุนายน 2558

ขอให้ความเคารพ ความศรัทธาตลอดไป

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ ตินดารัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย