

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน
ของกองทัพบก
INFLUENT FACTORS EFFECTING TO THE INTERNAL AUDITION
PROFICIENCIES OF ROYAL THAI ARMY

ร้อยตรีหญิง ประภาพร มาชัยภูมิ
SUB LIEUTENANT PRAPAPORN MACHAIYAPHUM

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

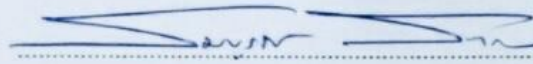
INFLUENT FACTORS EFFECTING TO THE INTERNAL AUDITION
PROFICIENCIES OF ROYAL THAI ARMY

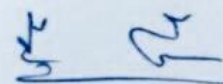
SUB LIEUTENANT PRAPAPORN MACHAIYAPHUM

INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2018
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบ
ภายในของกองทัพบก
INFLUENT FACTORS EFFECTING TO THE INTERNAL
AUDITION PROFICIENCIES OF ROYAL THAI ARMY
นักศึกษา ร้อยตรีหญิง ประภาพร มาชัยภูมิ รหัสประจำตัว 61500318
หลักสูตร บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ บัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.พิเชษฐ์ โสภาทพงษ์

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สารพัด)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

ดร.พิเชษฐ์
.....กรรมการ
(ดร.พิเชษฐ์ โสภาทพงษ์)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)



วันที่ 24 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2562

ชื่อหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายในของกองทัพบก
คำสำคัญ	ประสิทธิผลการตรวจสอบ การตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน
นักศึกษา	ร้อยตรีหญิง ประภาพร มาชัยภูมิ รหัสนักศึกษา 61500318
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.พิเชษฐ์ โสภภาพงษ์
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายในของกองทัพบกซึ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้รับการตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีภายในหน่วยงานของกองทัพบกจำนวน 640 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานนั้นจะใช้การทดสอบค่า (t-test) และ (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ 2) ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 3) ปัจจัยด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในและ 4) ปัจจัยด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน ปัจจัยด้านความพร้อมของสารสนเทศไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.พิเชษฐ โสภางษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้ คำแนะนำและคำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ผู้สอนทุกท่านของมหาวิทยาลัยศรีปทุม และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้มอบความรู้แก่ข้าพเจ้าจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยฉบับนี้ ได้เป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและครอบครัว ที่ให้โอกาสในการศึกษาและคอยเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ข้าพเจ้าเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนๆที่ช่วยสนับสนุนและเป็นกำลังใจ เสมอมาที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดช่วงเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ร้อยตรีหญิง ประภาพร มาชัยภูมิ
กันยายน 2562

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	V

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
	สมมติฐานการวิจัย.....	4
	ขอบเขตการวิจัย.....	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
	นิยามศัพท์.....	5
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	7
	1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน.....	7
	2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน.....	19
	3. แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน.....	21
	ตอนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	28
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
	เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
	สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	32
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	42
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
	สรุปผลการวิจัย.....	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	อภิปรายผลการวิจัย.....	65
	ข้อจำกัดของการวิจัย.....	68
	ข้อเสนอแนะ.....	68
	บรรณานุกรม.....	70
	ภาคผนวก.....	73
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	74
	ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบคุณภาพ การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	82
	ประวัติผู้ศึกษา.....	89

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
ตารางที่ 1	สรุปผลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย.....	26
ตารางที่ 2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	32
ตารางที่ 3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	33
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	33
ตารางที่ 5	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	33
ตารางที่ 6	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	34
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ.....	34
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร.....	35
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ.....	35
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน.....	36
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน.....	37
ตารางที่ 12	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน.....	38
ตารางที่ 13	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล.....	39
ตารางที่ 14	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี.....	40
ตารางที่ 15	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย.....	40
ตารางที่ 16	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้ คำแนะนำปรึกษา.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 17 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน.....	42
ตารางที่ 18 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน.....	43
ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	45
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	45
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	46
ตารางที่ 22 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน.....	46
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	48
ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	48
ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	49
ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	50
ตารางที่ 28 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน.....	51
ตารางที่ 29 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน.....	52
ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ที่แตกต่างกันมี ผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานภายใน โภการตรวจสอบโดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	54
ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้.....	54
ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน.....	55
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล.....	56
ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแล กิจการที่ดี.....	58
ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย.....	60
ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา...	61

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ มีโอกาสเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง เนื่องจากแต่ละองค์กรต้องเผชิญผลกระทบที่แตกต่างกันออกไป ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจทำให้การดำเนินงานต้องเจอกับความไม่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจกลายเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรได้รับผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้

ในปัจจุบันหน่วยงานของรัฐ ได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายใน โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในทุกระดับสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อลดข้อผิดพลาดจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เนื่องจากในปัจจุบันรัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานมีการนำหลัก การกำกับกิจการที่ดี Good Corporate Governance หรือ CG มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน และให้มีการจัดการเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีความโปร่งใส และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร รวมถึงตัวผู้บริหารเองด้วยซึ่งผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน ได้มองว่างานของหน่วยตรวจสอบภายในมีความสำคัญต่อองค์กรนั้น ๆ และเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริหาร และเป็นการสอบยืนยันการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสถานภาพองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน และความสนับสนุนที่ผู้ตรวจสอบภายในได้รับจากฝ่ายบริหาร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพ และคุณค่าของบริการที่ผู้ตรวจสอบภายในจะให้ฝ่ายบริหาร ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรอยู่ในบังคับบัญชาโดยตรงของผู้บริหารที่มีระดับตำแหน่งสูงเพียงพอที่จะประกันได้ว่าผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานของตนได้ในขอบเขตที่กว้าง และข้อตรวจพบรวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ตรวจสอบภายในจะได้รับการพิจารณาสั่งการทันเวลาให้บังเกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์, 2551: 9-10)

การตรวจสอบภายในถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างถูกต้องและมีความโปร่งใส เพราะเป็นกลไกที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการควบคุมรายงานผล และติดตาม ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในก็จะเป็นผู้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อหาแนวทาง และวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมตามสมัยเพื่อให้มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นด้วย อีกทั้งการตรวจสอบภายในยังสามารถสร้าง

มูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้จึงมีความ จำเป็นที่จะต้องมีการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายในว่าปฏิบัติงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างไร และการตรวจสอบภายใน จะทำผลให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีการบริหาร จัดการที่ดี มีความโปร่งใส และสามารถพัฒนาองค์กร ให้มีความแข็งแกร่งได้อย่างยั่งยืน และเป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ ในกระบวนการ ตรวจสอบภายในนั้น ผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับการตรวจจะต้องมีการติดต่อ ประสานงานกัน โดยผู้รับการตรวจจะมีการขอคำแนะนำ ปรัชษาหรือเกี่ยวกับระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ผู้รับการตรวจมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการจัดทำ เอกสาร หลักฐานเกี่ยวกับการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ เพื่อชี้แจงข้อซักถามต่าง ๆ พร้อมให้ข้อมูลเพิ่มเติม แก่ผู้ตรวจสอบภายใน เมื่อผู้ตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตรวจสอบภายในแล้วมีข้อบกพร่องเกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานของผู้รับการตรวจ ผู้ตรวจสอบภายในจะให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำ เพื่อให้ ผู้รับการตรวจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและคำสั่ง เพื่อให้กระบวนการตรวจสอบ และการทำงานของทั้งสองฝ่ายมีการดำเนินงานไปตามข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนด อีกทั้งการ ตรวจสอบภายในก็มีองค์ประกอบหลายส่วนที่สำคัญที่จะส่งเสริม และผลักดันให้การตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน รวมทั้งเสริมสร้างการกำกับดูแลที่ดีของกิจการนั้นมีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ (อัจฉรรัตน์ สิทธิ, 2553 : 1-2)

ผู้ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในและ มีความรู้ในหลักการและวิธีการตรวจสอบภายใน รวมทั้งจะต้องปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตาม มาตรฐานการตรวจสอบที่ยอมรับ ทั้งจากหลักการสากลและตามที่กำหนดโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของทางราชการเพื่อให้การตรวจสอบภายในมีคุณภาพและผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการ บริหารหน่วยงานหรือนำไปหาแนวทางการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานต่อไป

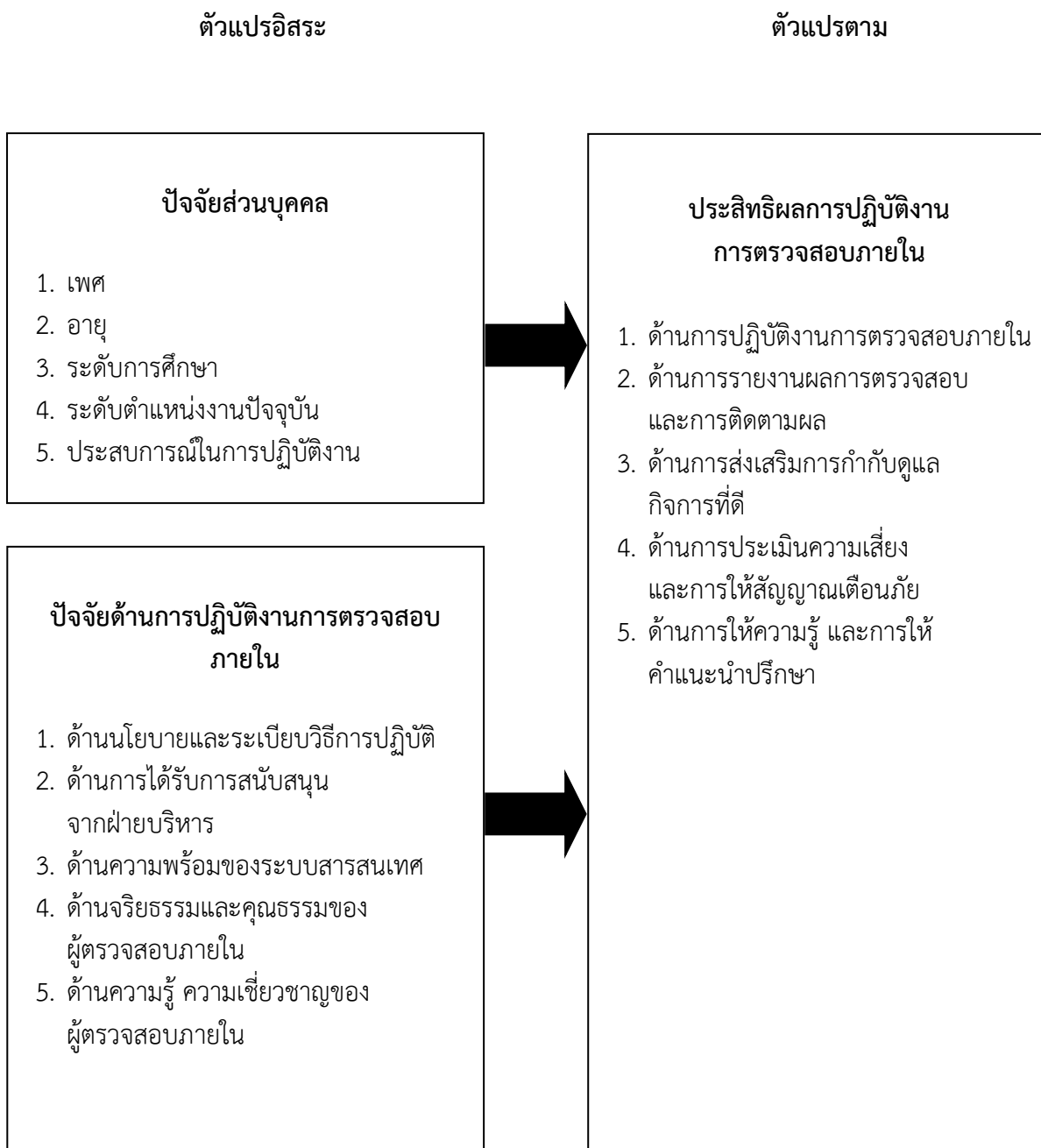
จากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของ กองทัพบกเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกับประสิทธิผลในการตรวจสอบภายใน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพและ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตรวจสอบภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานใน กองทัพบกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ของกองทัพบก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของ
กองทัพบก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้รับการตรวจสอบภายใน ของหน่วยงานในกองทัพบก จำนวนทั้งสิ้น 640 คน

2. ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – สิงหาคม พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลจากการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการนำกิจกรรมการตรวจสอบภายใน มาใช้ใน

การบริหารงานด้านการควบคุมภายในให้ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อให้ทราบว่า การตรวจสอบภายในเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจการศึกษาเพิ่มเติม

4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ตรวจสอบภายใน ในการช่วยส่งเสริมความรู้และพัฒนาคุณภาพ การตรวจสอบภายใน

5. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน อย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

นิยามศัพท์

การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้อำนาจการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมิน ปรับปรุงประสิทธิผล ของกระบวนการบริหาร ความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง นายทหารตรวจสอบภายใน สำนักงานตรวจสอบภายใน ทหารบก หรือหมายถึงนายทหารสัญญาบัตร หรือเจ้าหน้าที่การเงินชั้นสัญญาบัตร

ผู้รับการตรวจสอบภายใน หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จและได้รับ

ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน หมายถึง ระดับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

นโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ หมายถึง หน่วยงานได้มีการกำหนดนโยบายและ ระเบียบวิธีปฏิบัติ และมีการวางระบบการควบคุมภายใน รวมทั้งให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม ระบบ การควบคุมภายในที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร หมายถึง ฝ่ายบริหารต้องให้การสนับสนุน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ในด้านงบประมาณ สถานที่ในการตรวจสอบ การสนับสนุนให้ ผู้ตรวจสอบภายในสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน และ การได้รับแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติตามได้

ความพร้อมของระบบสารสนเทศ หมายถึง ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานสามารถ ให้ข้อมูลแก่ผู้ตรวจสอบภายใน ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีความรวดเร็วทันตามเวลา และสามารถ สนับสนุนการทำงานได้อย่างเพียงพอ

จริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง หลักการในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ผู้ตรวจสอบภายในพึงปฏิบัติ โดยมีความเป็นอิสระ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการทำงาน ปราศจากอคติส่วนตัว มีความรับผิดชอบและวางตัวได้อย่างเหมาะสม

ความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีความชำนาญ และทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานตรวจสอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้านการตรวจสอบ การวิเคราะห์และประเมินผล การให้ความรู้ คำแนะนำ การรายงานและการติดตามผล การให้คำปรึกษา ตลอดจนการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า และสามารถชี้ให้เห็นถึง ประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถควบคุม ป้องกัน และแก้ไขจุดบกพร่องของการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้มีคุณภาพ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นที่พอใจและยอมรับของผู้รับการตรวจ และเพิ่มมูลค่าให้แก่หน่วยงาน

การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีและสร้างความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานที่ตรงตามระเบียบและข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้

การรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีการรายงานผลการตรวจสอบอย่างน่าเชื่อถือ ครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจนในประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข มีการรายงานผลการตรวจสอบเบื้องต้น และการติดตามผลการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ

การส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีที่มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในและคำนึงถึงหลักปฏิบัติตามหลักสากลของการกำกับดูแลกิจการ

การประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย หมายถึง การบริหารความเสี่ยงและลดโอกาสของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

การให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในมีการให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับ และการควบคุมภายในของหน่วยงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก ซึ่งผู้ศึกษาทำการศึกษาและรวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบภายในเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อองค์กรและการตรวจสอบภายในยังเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญของฝ่ายบริหาร เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานและระบบการควบคุมภายในขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำรายงานและข้อมูลของการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ ไปใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความสำเร็จแก่องค์กร

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

1.1 ความหมายของการตรวจสอบภายใน

Institute of International Auditors (2010 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การตรวจสอบภายใน หมายถึง การให้คำเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็น ระบบและเป็นระเบียบ โดยผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรจะเป็นผู้ทำหน้าที่วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาจากกระบวนการตรวจสอบภายใน

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

งานตรวจสอบภายใน หมายถึง การให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง

การควบคุมและการกำกับดูแล อย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2541 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การตรวจสอบภายใน หมายถึง การทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลอย่างอิสระที่จัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อให้บริการแก่องค์กรในการตรวจสอบและประเมินกิจกรรมต่าง ๆ วัตถุประสงค์ การตรวจสอบภายใน เพื่อช่วยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่ วิเคราะห์ ประเมิน ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่สอบทาน วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายในยังรวมถึงการส่งเสริมให้มีการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

จันทนา สาขากร และคณะ (2551 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น กรมบัญชีกลาง ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การตรวจสอบภายใน คือ กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการ ประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม การกำกับดูแลให้ เป็นระบบ

การตรวจสอบภายใน (ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการตรวจสอบภายใน, 2544: 1) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สินและการบริหารงานด้านอื่น ๆ อีกทั้งการตรวจสอบบัญชี และการวิเคราะห์ เพื่อประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในของหน่วยงานราชการ รวมทั้ง การรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความ เชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างอิสระ เที่ยงธรรม เพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กำหนดโดยใช้การประเมินและการปรับปรุง ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแล และ การควบคุมอย่างเป็นระบบและมี ระเบียบวิธี รวมถึง

การพัฒนางานให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหาร ซึ่ง ฝ่ายบริหารเป็น ลูกค้าที่สำคัญของงานตรวจสอบภายใน (Customer focused) เน้นการตรวจสอบ ที่เรียกว่า การตรวจสอบเพื่อการบริหาร (Management-Oriented Audit) การตรวจสอบแบบนี้ได้ พัฒนาเป็น การตรวจสอบเพื่อเสนอข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหาร สำหรับผู้บริหารในการวิเคราะห์หรือ สอบทานงาน หรือเรื่องสำคัญ ๆ ที่ผู้บริหารสนใจ เช่น ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ แบบนี้ กล่าวกันว่าผู้ตรวจสอบต้องคิดเยี่ยงผู้บริหาร (Think as managers) และควรเสนอข้อมูลที่ ผู้บริหารต้องการไม่ใช่รายงานในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือรายงานแต่ความผิดพลาดด้านบัญชี การตรวจสอบโดยใช้แนวความเสี่ยง (Risk-Based Approach) โดยผู้ตรวจสอบต้องเข้าใจโครงสร้าง

การควบคุมและปัจจัยความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อหน่วยงานอย่างเพียงพอ เพื่อเลือกกิจกรรมการตรวจสอบที่มีโอกาส จะเกิดความผิดพลาดอย่างมีสาระสำคัญ รวมทั้งการวางแผนและกำหนดเทคนิคการตรวจสอบที่จะลดความเสี่ยงในด้านการตรวจสอบให้น้อยที่สุด

อีกทั้งในการวางแผนการตรวจสอบ และการประชุมปรึกษาแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของหน่วยงาน เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน และยอมรับผลของการตรวจสอบ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการแก้ไขและการบริหารงาน

การตรวจสอบเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์ (Proactive and Constructive) ซึ่งทำหน้าที่ในการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดสิ่งที่ดี (catalyst) เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยจะไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวไปภายหลัง

การติดตามแนวความคิดการบริหารใหม่ โดยผู้ตรวจสอบควรศึกษาหาความรู้ที่มีความทันสมัย เพื่อนำมาเสนอแนะและปรับใช้ในกิจกรรม เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป โดยการใช้เครื่องมือสารสนเทศที่มีความทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบ

1.2 วิวัฒนาการของการตรวจสอบภายในประเทศไทย

ได้เริ่มจากการสอบบัญชี ซึ่งเป็นการตรวจสอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 การพัฒนางานสอบบัญชีเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดตั้งสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2491 การกำหนด พระราชบัญญัติผู้สอบบัญชีในปี พ.ศ. 2505 ต่อมา มีการจัดตั้งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2517 และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ในปีพ.ศ. 2532 ซึ่งแต่ละสถาบันมีส่วนผลักดันในการพัฒนาการตรวจสอบภายในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปลายปี 2539 สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยได้ทำสัญญาร่วมเป็นสมาชิกของสถาบันการตรวจสอบภายใน (IIA) แห่งสหรัฐอเมริกา เพื่อให้พัฒนาการตรวจสอบภายในในประเทศเป็นวิชาชีพ ที่ได้มาตรฐานสากลการพัฒนาการตรวจสอบภายในที่ เห็นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะธุรกิจเอกชน เริ่มจากความต้องการของตลาดหลักทรัพย์ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 และในปี พ.ศ. 2542 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมหาชน ต้องแสดงความรับผิดชอบในการจัดการการปฏิบัติงานที่เป็นระบบต้องจัดระบบการควบคุมภายในองค์กรของตน โดยต้องมีการตรวจสอบและเผยแพร่ในรายงานประจำปีทุกปี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเป็นธรรมต่อผู้ลงทุน (อุษณา ภัทรมนตรี 2543: 1,7-10)

1.3 ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน

ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน คือ การประเมินอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนให้มีการปรับปรุง ความเพียงพอ และความมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบการควบคุม และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อจะสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า ระบบต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ งานตรวจสอบภายในสามารถให้ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นการจะเข้าใจถึงลักษณะของงานตรวจสอบภายในจึงต้อง

ทำความเข้าใจถึงความหมาย และวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล ดังนี้

การควบคุมภายใน (Internal Control) จัดเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหารและบุคลากรขององค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้สามารถมั่นใจได้อย่างสมเหตุสมผลว่า หากได้มีการปฏิบัติตามกระบวนการเหล่านี้แล้ว องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ต้องการได้ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ของธุรกิจขึ้นมานั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิธีการทำงานให้ไปสู่วัตถุประสงค์นั้น และในขณะเดียวกันก็ต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลด้วยการควบคุมต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือ การควบคุมกระบวนการภายในองค์กร หรือเรียกว่า การควบคุมภายใน ดังนั้น ทุกหน่วยงานในองค์กรจะจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มี ความเหมาะสมขึ้นมา ซึ่งการจัดวางระบบการควบคุมภายในเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้ที่ทราบกันดีว่างานจุดใด ของตนมีความเสี่ยง และจากนั้นก็ประเมินความเสี่ยงและสร้างกระบวนการควบคุมเพื่อป้องกัน แก้ไข หรือตรวจหาความเสี่ยงเหล่านั้น โดยการควบคุมภายในจะกำหนดออกมาในรูปแบบของระเบียบ ข้อบังคับ หรือคู่มือปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งการควบคุมภายในจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) คือ การกำหนดแนวทางและกระบวนการในการระบุ ประเมิน จัดการและติดตามความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม หน่วยงาน หรือการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งการกำหนดวิธีการในการบริหารและควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ผู้บริหารยอมรับได้ ซึ่งสามารถมองได้ 2 มุมมอง มุมมองแรก คือ การลดปัจจัย ต่าง ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นั่นคือ การปกป้องมูลค่าที่องค์กรมีอยู่ไม่ให้อันตรายสูญหายไป มุมมองสอง คือ การมองหาโอกาสที่จะสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ คือ การสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

การบริหารความเสี่ยงจะคล้ายกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน คือ มีการระบุ การประเมิน และการจัดหาวิธีการที่จะจัดการกับความเสี่ยง แต่ด้วยความที่เป็นศาสตร์ที่ใหม่กว่า และมีพื้นฐานมาจากธุรกิจประกันภัยที่จะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายนอกมากมาย จึงทำให้การบริหารความเสี่ยง มีมุมมองกว้างขึ้น โดยมองถึงความเสี่ยงที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอกและที่สำคัญ คือ การมองหาสิ่งที่เป็น โอกาสให้กับธุรกิจจากความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นด้วย โดยการบริหารความเสี่ยงในระดับหน่วยงาน นั้นก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานเช่นเดียวกัน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี คือ การกำกับดูแลกิจการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย หรือมีผลประโยชน์กับองค์กร ซึ่งการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อกระบวนการบริหารจัดการภายใน องค์กรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และน่าเชื่อถือ

ซึ่งปัจจุบันคนส่วนใหญ่มักจะเข้าใจว่าขาดกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี อาจทำให้การบริหารงานล้มเหลว หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กร ดังนั้นการตรวจสอบภายในจึงมีความสำคัญ เนื่องจากทำหน้าที่สนับสนุนให้กระบวนการกำกับดูแลที่ดีเกิดขึ้น (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2548 : 18-20)

1.4 ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน

1.4.1 วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน คือ การประเมินการควบคุมขององค์กรเพื่อให้มั่นใจว่า องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ค่าใช้จ่ายและการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม โดยความเสี่ยงของกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการทำงานของกิจกรรมการตรวจสอบภายในเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของการตรวจสอบภายใน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2548 : 8-9)

การตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมประเมินผลอิสระในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานใน องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุง ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และกระบวนการ กำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในของสหรัฐอเมริกา) โดยนำ แนวปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (อุษณา ภัทรมนตรี 2543: 1-18,1-19)

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency)
2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ซึ่งเป็นเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (Audit ability)
3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) เพราะเป็นการวิเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อมูลทุกด้าน ในการปฏิบัติงาน
4. เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้การ จัดสรร การใช้ ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร
5. ให้สัญญาณภัย เตือนล่วงหน้า (Warning Signals) การตรวจสอบช่วยลด โอกาสของการประพหุติไม่ชอบ การทุจริต หรือเหตุการณ์ความเสี่ยงที่สูงเกินกว่าที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ โดยการสื่อสารให้ทราบตัวชี้วัดการทุจริต และเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างทันกาล

1.4.2 ขอบเขตของงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

1. การสอบทานความความเชื่อถือได้และความครบถ้วนของสารสนเทศ ด้านการเงิน การบัญชี และการดำเนินงาน
2. การสอบทานความมั่นใจระบบได้เป็นไปตามแผน นโยบาย และวิธี ปฏิบัติงาน ที่องค์กรได้กำหนดไว้ และควรแสดงผลที่ได้รับกระทบที่สำคัญ
3. การสอบทานวิธีป้องกันดูแลและพิสูจน์ความมีอยู่จริงได้
4. การประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด
5. การสอบทานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้

6. การสอบทานการดำเนินงานและประเมินผลของระบบการควบคุมภายในขององค์กรถึงความเหมาะสมและความเพียงพอ (กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง : 2546)

1.4.3 ประเภทของการตรวจสอบภายใน

ในอดีตที่ผ่านมาการตรวจสอบภายในมีบทบาทอยู่ในวงจำกัด คือมักมุ่งเน้นการตรวจสอบหาข้อผิดพลาดทางการบัญชีหรือค้นหาการทุจริตในองค์กร ทำให้การตรวจสอบภายในไม่เป็นที่ยอมรับและไม่ได้รับการร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร แต่ในปัจจุบันการตรวจสอบภายในได้มีการพัฒนาบทบาทและรูปแบบการตรวจสอบโดยการมุ่งเน้นการช่วยเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร และเนื่องจากแต่ละองค์กรมีลักษณะการประกอบธุรกิจที่แตกต่างกัน และเพื่อให้มั่นใจว่าทุกกิจกรรมในองค์กรได้รับการประเมินผล ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องปรับวิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบให้เหมาะสม การแบ่งประเภทงานตรวจสอบจึงมักแบ่งตามกิจกรรมที่เข้าไปตรวจสอบ อย่างไรก็ตามการตรวจสอบทุกประเภทจะมีขั้นตอนหลักๆ ที่เหมือนกัน เพียงแต่แตกต่างกันตรงวัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจสอบ ซึ่งทำให้วิธีการตรวจสอบแตกต่างกันออกไป การตรวจสอบภายในตามแนวคิดสมัยใหม่เป็นบริการให้หลักประกันหรือบริการให้ความเชื่อมั่น อาจจำแนกเป็นประเภทใหญ่ได้ 6 ประเภท ดังนี้

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Audit)
2. การตรวจสอบการปฏิบัติการ (Operational Audit)
3. การตรวจสอบการบริหาร (Management Audit)
4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Audit)
5. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Audit)

Audit)

6. การตรวจสอบพิเศษ (Special Audit)

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน ครอบคลุมถึงการป้องกันทรัพย์สิน รวมทั้งการประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน

2. การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing) เป็นการตรวจสอบผล การดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการสอบทานและประเมินผลเกี่ยวกับ

2.1 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ มีการจัดระบบงานให้มั่นใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรสำหรับแต่ละกิจกรรมสามารถเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน อันมีผลทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่า

2.2 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ มีการจัดระบบงานและวิธีปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผลที่เกิดจากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 ความคุ้มค่า (Economy) คือ การใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดต้นทุน

3. การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing) เป็นการตรวจสอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการควบคุมการบริหารในทุกระดับอย่างมีระบบแบบแผน

4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing) เป็นการ

ตรวจสอบเพื่อประเมินองค์กร ในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

5. การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information System Auditing) เป็นการพิสูจน์ความถูกต้อง และความเชื่อถือได้ของระบบงานและข้อมูลจากการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ รวมทั้งระบบการเข้าถึงข้อมูลในการปรับปรุงและแก้ไข รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลซึ่งการตรวจสอบประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งในงานตรวจสอบภายในที่นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบด้านการดำเนินงาน หรือการตรวจสอบการบริหาร ผู้ตรวจสอบจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในระบบงานสารสนเทศ เพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจสอบภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจ้างผู้ตรวจสอบที่มีความเชี่ยวชาญในด้านคอมพิวเตอร์โดยตรงมาดำเนินการตรวจสอบ เพราะเป็นงานเทคนิคเฉพาะ ผู้ตรวจสอบภายในอาจมีความรู้ ความชำนาญไม่เพียงพอ และวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ คือความน่าเชื่อถือของข้อมูลและความปลอดภัยของระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

6. การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing) หมายถึง การตรวจสอบที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารในกรณีที่มีการส่อไปในทางทุจริตหรือมีการทุจริต ผิดกฎหมาย หรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมี การกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบเกิดขึ้น ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อค้นหา สาเหตุ ข้อเท็จจริง ผลเสียหายหรือผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการป้องกัน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายในเป็นลักษณะงานสนับสนุน ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่งานตรวจสอบ จึงไม่ควรมีอำนาจสั่งการหรือมีอำนาจบริหารงานในสายงานที่ตรวจสอบ และต้องมีความเป็นอิสระในกิจกรรมที่ตนตรวจสอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอิสระทั้งในการปฏิบัติงานและทัศนคติของผู้ตรวจสอบ (กระทรวงการคลัง : 2546)

1.4.4 กระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Process)

1. การวางแผนการตรวจสอบ

เป็นกระบวนการแรกของขั้นตอนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน การวางแผนที่จะช่วยให้งานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการตรวจสอบ และวิธีการที่ใช้ในการควบคุมผลการดำเนินงานของงานนั้น

1.2 ความเสี่ยงที่สำคัญของกิจกรรม วัตถุประสงค์ ทรัพยากร การปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะใช้ในการจัดการ กับผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

1.3 ความเพียงพอ และความมีประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงของกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งระบบการควบคุม ภายในเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

1.4 โอกาสที่จะปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในสำหรับกิจกรรมนั้น ๆ

นอกจากนี้ในการวางแผนการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในควรทำการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นที่เกี่ยวข้อง กับกิจกรรมการตรวจสอบ และเชื่อมั่นว่าทรัพยากรสำหรับงานตรวจสอบ

มีความเหมาะสม เพียงพอ และสามารถ นำมาใช้ปฏิบัติตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แผนการตรวจสอบจะแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. แผนการตรวจสอบระยะยาว เป็นแผนที่จัดทำไว้ล่วงหน้า โดยทั่วไปมีระยะเวลา 3 - 5 ปี และต้องกำหนดให้ครอบคลุมหน่วยรับตรวจที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด

2. แผนการตรวจสอบประจำปี เป็นแผนที่จัดทำไว้ล่วงหน้า มีระยะเวลา 1 ปี และต้องจัดทำให้สอดคล้อง กับแผนการตรวจสอบระยะยาวที่กำหนดไว้ โดยการตั้งหน่วยงานและเรื่องที่จะตรวจสอบในแต่ละปีตามที่จัดทำใน แผนการตรวจสอบระยะยาวมาจัดทำเป็นแผนการตรวจสอบประจำปี

เพื่อให้การวางแผนการตรวจสอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายในควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.) การสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานของหน่วยงานที่ต้องทำการตรวจสอบ ในรายละเอียด ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถประเมินความเสี่ยงในขั้นต้นเพื่อกำหนดประเด็นที่คาดว่าจะ เป็น ปัญหาสำคัญที่ควรตรวจสอบ ก่อนจะดำเนินการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

2.) การประเมินผลระบบการควบคุมภายใน เพื่อประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้ทราบว่าระบบการควบคุม ภายในที่ได้จัดวางไว้ นั้นได้นำไปปฏิบัติตามที่กำหนด และผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3.) การประเมินความเสี่ยง เพื่อช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความเสี่ยงหรือความน่าจะเป็นที่อาจเกิดขึ้นและเป็นผลทำให้การทำงาน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญในระดับสูงก็ควรวางแผนการตรวจสอบทันที ขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบประกอบด้วย

การระบุปัจจัยเสี่ยง เป็นการค้นหาถึงสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงขึ้นภายในองค์กร

การวิเคราะห์ความเสี่ยง เมื่อสามารถระบุสาเหตุความเสี่ยงภายในองค์กรแล้ว ทำการวิเคราะห์ ว่าปัจจัยเสี่ยงนั้นมีผลกระทบอย่างไรต่อองค์กรและมีโอกาสหรือความถี่ที่จะเกิดมากน้อยเพียงใด ผลกระทบที่เกิด อาจเทียบกับจำนวนเงินที่ต้องเสียไปจากการดำเนินงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือการระบุผลกระทบเป็นปริมาณหรือตัวเลข จัดลำดับความเสี่ยง โดยนำหน่วยงานหรือกิจกรรมมาวางแผนการตรวจสอบตามเกณฑ์การประเมิน ความเสี่ยงจากสูงมากไปหาน้อยสุด

4.) การวางแผนการตรวจสอบ จากผลการประเมินระบบการควบคุมภายในและการประเมินความเสี่ยง จะสามารถพิจารณาได้ว่า ควรวางแผนการตรวจสอบระยะยาวในหน่วยงานหรือกิจกรรมใด เมื่อได้กำหนดแผนการตรวจสอบระยะยาวแล้ว ผู้ตรวจสอบภายในต้องกำหนดแผนการตรวจสอบประจำปี โดยการนำข้อมูลจากแผนการตรวจสอบระยะยาวในแต่ละปีมาจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี

2. การปฏิบัติงานตรวจสอบ

การปฏิบัติงานตรวจสอบ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ การสอบทาน และรวบรวมหลักฐาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

โดยมีสาระสำคัญ 3 เรื่อง ดังนี้

2.1 ก่อนเริ่มปฏิบัติงานตรวจสอบ หลังจัดทำแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้ตรวจสอบภายใน จะจัดทำตารางการปฏิบัติงานการตรวจสอบในรายละเอียดของแต่ละงานหรือกิจกรรม และทำความเข้าใจกับหน่วยรับตรวจเกี่ยวกับความพร้อมขอบเขตของการตรวจสอบ แล้วกำหนดวันและระยะเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบ

การดำเนินการก่อนเริ่มปฏิบัติงานตรวจสอบ มีขั้นตอนดังนี้

- 1.) การแจ้งผู้รับการตรวจและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- 2.) การเลือกทีมในการตรวจสอบ
- 3.) การกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของงาน
- 4.) การกำหนดหัวหน้าทีมตรวจสอบ

(แนวทางการตรวจสอบภายใน ฉบับนักศึกษา 2551 : 123)

การเตรียมการเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

4.1.) สอบทานงานตรวจสอบที่ทำมาแล้ว เพื่อกำหนดขอบเขตการตรวจสอบ

4.2.) ศึกษาแผนการดำเนินงานของหน่วยงานรับตรวจ

4.3.) ศึกษาในรายละเอียดของข้อมูลการอ้างอิงที่จำเป็นต้องใช้ในการตรวจสอบ

2.2 ระหว่างการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยผู้ตรวจสอบภายในเริ่มปฏิบัติงานตรวจสอบด้วยการประชุมเพื่อเปิดงานการตรวจสอบ ในระหว่างทีมการตรวจสอบ กับผู้รับการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องซึ่งหัวหน้าทีมตรวจสอบจะเป็นผู้ดำเนินการประชุม พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์และรายละเอียดของขอบเขตการตรวจสอบให้ผู้รับตรวจทราบ ในระหว่างการปฏิบัติงานตรวจสอบโดยหัวหน้าทีมตรวจสอบควรมอบหมายงานตามที่คุณตรวจสอบภายใน แต่ละคนมีความรู้ ความชำนาญ รวมถึงควรเลือกงานที่สามารถพัฒนาแก่ผู้ตรวจสอบภายในแต่ละคน

องค์ประกอบของข้อตรวจพบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพที่เกิดจริง (Condition) ได้แก่ สิ่งที่คุณตรวจสอบประมวลผลข้อเท็จจริงจากการสังเกตการณ์ การสอบถามพนักงานผู้ปฏิบัติ วิเคราะห์ ทดสอบ และสอบทาน โดยมีข้อมูลหลักฐานที่แน่ชัด

2. เกณฑ์การตรวจสอบ (Criteria) ได้แก่ หลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการตรวจสอบ โดยอาจกำหนดจากกฎหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน แผนงานที่กำหนด หรือหลักปฏิบัติที่ดี

3. ผลกระทบ (Effect) ได้แก่ ข้อมูลแสดงโอกาสความเสี่ยง หรือผลเสียหายที่จะเกิดจากปัญหานั้น โดยควรระบุในเชิงปริมาณ จำนวนความเสียหาย จำนวนวันที่ล่าช้า การระบุผลกระทบที่ชัดเจนมีสาระสำคัญ ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้อตรวจพบได้รับความสนใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. สาเหตุ (Cause) ได้แก่ ข้อมูลที่แสดงสาเหตุที่เกิดปัญหา จากระบบการควบคุมภายใน หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับตามที่กำหนด

5. ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นความเห็นที่ตรวจสอบเสนอขึ้น ที่มาจากความเห็นของผู้ตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมีคุณค่า เพื่อเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติได้ ที่โดยข้อเสนอแนะควรทำในลักษณะสร้างสรรค์ คำนึงถึงต้นทุนรวมทั้งผลประโยชน์ที่จะได้รับ

2.3 การปฏิบัติเมื่อเสร็จสิ้นงานตรวจสอบ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน ตรวจสอบในหน่วยรับตรวจแล้ว หัวหน้าทีมตรวจสอบควรสอบถาม เพื่อให้แน่ใจว่าทีมตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้เสร็จสมบูรณ์และเป็นไปตามแผนการตรวจสอบที่ได้กำหนดไว้

การปฏิบัติงานเมื่อเสร็จสิ้นงานตรวจสอบ ประกอบด้วย การรวบรวมหลักฐาน ซึ่งหลักฐาน การตรวจสอบ หมายถึง เอกสารหรือข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ผู้ตรวจสอบภายในได้ข้อมูลโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการรวบรวมขึ้นระหว่างทำการตรวจสอบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน และความเห็นเกี่ยวกับข้อสรุปหรือข้อตรวจสอบในการพิสูจน์ว่าสิ่งที่ได้ตรวจพบนั้น มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด

การรวบรวมกระดาษทำการ กระดาษทำการ คือ เอกสารที่ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำขึ้นในระหว่าง การตรวจสอบเพื่อบันทึกรายละเอียดการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การสรุปผลการตรวจสอบ เป็นวิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบขั้นสุดท้ายก่อนการจัดทำ รายงานผล การปฏิบัติงาน หลังจากผู้ตรวจสอบภายในได้ทำการตรวจสอบเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วเสร็จ หรือเป็นเรื่อง ที่เห็นว่าจำเป็นต้องรายงานผลระหว่างการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยผู้ตรวจสอบ จะต้องรวบรวมข้อเท็จจริงและหลักฐานต่าง ๆ ที่ได้ระหว่าง การตรวจสอบ เพื่อสรุปหาข้อตรวจพบ หรือสิ่งที่ตรวจพบทั้งด้านดีและปัญหาข้อบกพร่องที่คิดว่ามีค่าควรแก่การตรวจสอบ และรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

3. การจัดทำรายงานและติดตามผล

3.1 การจัดทำรายงาน เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารทราบถึง วัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีปฏิบัติงานและผลการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมด ทุกขั้นตอน สรุปข้อบกพร่อง ที่ตรวจพบ ประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญและการควบคุม รวมทั้ง เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหารควรทราบ พร้อม ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อเสนอผู้บริหารหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาสั่งการแก้ไขปรับปรุง ต่อไป การเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้ตรวจสอบจะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ คุลัักษณะของรายงานการตรวจสอบที่ดีมีดังนี้

1. ถูกต้อง (Accuracy) รายงานการตรวจสอบมีความถูกต้อง ไม่มี ข้อผิดพลาดไม่มีการบิดเบือนข้อมูลที่นำเสนอ

2. ชัดเจน (Clarity) หมายถึง เป็นความสามารถในการสื่อสารข้อความ หรือสิ่งที่ต้องการนำเสนอให้ผู้อ่านมีความเข้าใจเช่นเดียวกับผู้ตรวจสอบภายใน โดยไม่ต้องตีความหรือ อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม

3. กระชับ (Conciseness) หมายถึง การตัดทอนของความคิด หรือ ข้อความ คำพูดที่ฟุ่มเฟือย หรือ สิ่งที่ไม่ใช่สาระสำคัญและไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องที่จะรายงาน ออกไป

4. ทันกาล (Timeliness) การนำเสนอรายงานต้องกระทำภายในเวลาที่ เหมาะสม ทันต่อการแก้ไข

5. สร้างสรรค์ (Constructive Criticism) การรายงานต้องแสดงถึง คุณภาพและความจริงใจของผู้ตรวจสอบภายในโดยผู้รายงานควรชี้ให้เห็นส่วนดีของการปฏิบัติงาน

ก่อนจะกล่าวถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆที่จะให้ปรับปรุง

6. จูงใจ (Pursuance) การเสนอรายงานควรจูงใจให้ผู้อ่านจับประเด็นได้ ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยการใช้รูปแบบถ้อยคำและศิลปะของภาษา ทำให้ผู้อ่านยอมรับและเกิดความรู้สึก ต้องการแก้ไขปัญหาหรือข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบ เสนอในรายงาน

3.2 การติดตามผล

การติดตามผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ซึ่งถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งของการตรวจสอบ เพราะแสดงถึงคุณภาพและประสิทธิผลของงาน ตรวจสอบว่าผู้รับการตรวจและผู้บริหารได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องที่พบอย่างเหมาะสมหรือไม่ เมื่อผู้ตรวจสอบภายในเสนอรายงานผลการ ตรวจสอบต่อผู้บริหารระดับสูง ควรติดตามผลดังกล่าวด้วย (กระทรวงการคลัง 2546 : 10)

1.5 ประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน

ประโยชน์ของการตรวจสอบภายในต่อองค์กร ทั้งในส่วนบริหารความเสี่ยง การควบคุม ตลอดจนการกำกับดูแล สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีสาระสำคัญ
 2. ปรับปรุงการบริหารงานความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในขององค์กรได้อย่างเหมาะสม
 3. ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการควบคุมด้านต่างๆด้วยการ ประเมินถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการควบคุมนั้น
 4. ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขในส่วนการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง
 5. ช่วยให้องค์กรได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้เสียจากทุกฝ่ายขององค์กร
- (แนวทางการตรวจสอบภายใน ฉบับนักศึกษา 2551 : 7)

1.6 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

1. คุณสมบัติที่ดีของผู้ตรวจสอบภายใน มีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือ
 - 1.1 คุณสมบัติทางด้านการศึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรมีคุณสมบัติทางการศึกษา หรือด้านวิชาชีพ ดังนี้
 - 1.1.1 มีความรู้และความชำนาญเชิงวิชาการดี หลากหลายแขนงวิชาในระดับ เบื้องต้นและระดับกลาง และอาจมีความรู้และความชำนาญในบางแขนงวิชาในระดับสูงหรือลึกซึ้ง
 - 1.1.2 ชอบศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ใฝ่รู้ อย่างไม่หยุดยั้ง ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ภายในองค์กร และความรู้ใหม่ๆ ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงงานและองค์กร
 - 1.1.3 มีความรู้ความชำนาญในมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบ ภายใน และเทคนิคที่จำเป็นในการตรวจสอบ
 - 1.1.4 มีความสามารถในการสื่อสารและรู้จักเลือกใช้เทคนิคการนำเสนอที่ดี
 - 1.1.5 มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร การวางแผนและการควบคุม คุณภาพงาน

1.2 คุณสมบัติส่วนตัว ผู้ตรวจสอบภายในควรมีคุณสมบัติส่วนตัว ดังนี้

1.2.1 บุคลิกภาพดี การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย การวางตัวอย่างเหมาะสม สุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตน อดทน และจิตใจหนักแน่น (ไม่เย่อหยิ่ง อวดดี) เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ

1.2.2 มนุษย์สัมพันธ์ดี การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ดี และมีประโยชน์ ให้ความร่วมมือและมีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเขียน รายงานเชิงสร้างสรรค์

1.2.3 ความคิดสร้างสรรค์ ความริเริ่ม ช่างสังเกต มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาช่องทางหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ชอบการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเป็นนักคิดและชอบการวางแผน เป็นนักวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กร มีปฏิภาณไหวพริบที่ดี และมีทัศนคติที่ดี

1.2.4 การเก็บรักษาความลับได้ดี ไม่นำความลับขององค์กรและผู้รับผิดชอบ ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

1.2.5 การปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวในการทำงานและพัฒนางาน พิจารณาและทบทวนตนเองอยู่เสมอว่าได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ติดตามสารสนเทศข่าวสารทางเศรษฐกิจ สังคม และธุรกิจอยู่เสมอ

1.2.6 มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมมีลักษณะเป็นผู้นำและยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ทัศนคติในการตรวจสอบภายใน

ทัศนคติ หมายถึง แนวความคิด ความเชื่อ หรือมุมมองในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นอย่างไร ทัศนคติมีความเกี่ยวพันกับการแสดงออกของผู้เป็นเจ้าของทัศนคตินั้นว่า ผู้นั้นแสดงออกอย่างไร่อมเป็นไปตามทัศนคติของบุคคลนั้น ทัศนคติอาจแบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ ทัศนคติเชิงบวก และทัศนคติเชิงลบ

3. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน กฎพื้นฐานในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ประสบความสำเร็จมี 4 ประการ คือ

3.1 การตรวจสอบต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้ตรวจสอบจะให้บริการแก่ลูกค้า 3 กลุ่ม คือ ผู้รับตรวจ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบ และองค์กร โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบเพื่อการบริหาร

3.2 ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญงานในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งต้องมีความเป็นอิสระและการสื่อสารที่ดีทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.3 การตรวจสอบภายใน ต้องวัดผลการดำเนินงานจริงที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการตรวจสอบที่ได้มีการตกลงไว้ล่วงหน้า เพื่อสร้างการยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำวิธีการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม มาใช้อย่างเหมาะสม

3.4 ข้อเสนอผลจากการตรวจสอบต้องมาจากข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่ถูกต้องและครบถ้วนตรงต่อความเป็นจริง

4. ปัจจัยส่งเสริมอื่น ปัจจัยที่สำคัญมาก ซึ่งส่งเสริมให้การตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จ มีดังนี้

4.1 ฝ่ายบริหารหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ต้องกำหนดนโยบายและให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและจริงใจแก่หน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน โดยกำหนดสายการบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการตรวจสอบ ฝ่ายบริหารไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงหรือขัดขวางการทำงานของ ผู้ตรวจสอบภายใน โดยฝ่ายบริหารควรอนุมัติกฎบัตรของหน่วยตรวจสอบภายใน ตลอดจนสนับสนุนทางด้านงบประมาณกำลังคน อุปกรณ์เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการตรวจสอบอย่างเพียงพอ

4.2 หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมีระบบงานและการบริหารที่ดี

4.3 ความเข้าใจและยอมรับของผู้รับตรวจ สัมพันธภาพระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับผู้รับตรวจเป็นไปด้วยดี

4.4 ผู้ตรวจสอบภายในควรได้หลักฐานการตรวจสอบที่ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และเพียงพอต่อการสรุปผลการตรวจสอบ

4.5 รายงานการตรวจสอบและข้อเสนอแนะเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและผู้รับตรวจยินดีที่จะนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

4.6 การติดตามผลการตรวจสอบภายหลังการตรวจสอบแล้วอย่างต่อเนื่องและเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารและผู้ตรวจสอบภายใน

4.7 ผู้ตรวจสอบภายในมีคุณสมบัติดี มีทัศนคติในการตรวจสอบภายในเชิงบวก (จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2550 : 4-15)

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในจะประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระดับใดนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานความสำเร็จที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร จะพัฒนาไปในทางใดต้องมาจากนโยบายและความต้องการของฝ่ายบริหารเป็นหลัก โดยฝ่ายบริหารต้องกำหนดนโยบายและสนับสนุนงานตรวจสอบภายในในด้านต่าง ๆ (อุษณา ภัทรมนตรี 2543: 1,7)

2.2 การสนับสนุนของคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร การปฏิบัติงานตรวจสอบจะพัฒนาไปได้มากน้อยเพียงใดนั้นต้องมาจากนโยบายของคณะกรรมการขององค์กร คณะกรรมการตรวจสอบและฝ่ายบริหาร ที่จะต้องกำหนดนโยบาย ซึ่งวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การสนับสนุนงานตรวจสอบภายในในด้านต่าง ๆ ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Charter) และกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee Charter) ให้มีความชัดเจน (อุษณา ภัทรมนตรี 2543: 1,7)

2.3 ด้านความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ งานตรวจสอบที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์และประเมินผล โดยอาศัยข้อมูลการเงิน การบัญชี และการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรที่มีข้อมูลพร้อมย่อมมีการพัฒนางานตรวจสอบได้เร็วกว่าหน่วยงานที่มีระบบล้าสมัยหรือการเชื่อถือไม่ได้ (อุษณา ภัทรมนตรี 2550:15-16)

2.4 จริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

จริยธรรม หมายความว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525)

จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมประจำวันของบุคคลในการปฏิบัติตนอย่างผู้มีจิตสำนึกที่รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง (What is right) และอะไรเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง (What is wrong) ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงว่าเป็นเรื่องถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย เพราะบางครั้งการกระทำนั้นแม้จะไม่ผิดกฎหมายก็อาจ ผิดกฎจริยธรรมได้ (เจริญ เจษฎาวัลย์ 2545: 197)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติ ปฏิบัติ ที่เกิดจากการมีสามัญสำนึกและความรับผิดชอบ ที่จะทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควร

ลักษณะบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของงานตรวจสอบภายในเอื้ออำนวยให้ผู้ตรวจสอบภายในได้รับทราบข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่เป็นความลับของหน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องหาจุดยืนในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาศัยเพียงความรู้ความสามารถในการตรวจสอบอย่างดีเยี่ยมนั้นก็ไม่สามารถทำให้ผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ตรวจสอบมืออาชีพสมบูรณ์ได้นั้นคือ ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีจริยธรรมแห่งวิชาชีพตั้งนั้นทางสภาวิชาชีพจึงได้บัญญัติจริยธรรมแห่งวิชาชีพขึ้น เพื่อให้สมาชิกที่ปฏิบัติหน้าที่การตรวจสอบภายในได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตนดังต่อไปนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจุดมุ่งหมายและขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความภักดีต่อองค์กรโดยการให้ความร่วมมือแก่กิจการขององค์กร และหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ผิดกฎหมายหรือไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ

3. ผู้ตรวจสอบภายในพึงหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใด ๆ ที่อาจจะมีข้อขัดแย้งในส่วนได้เสียกับองค์กร หรืออันอาจจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในละเลยจากจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบหรือละเลยจากหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่

4. ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่รับผลตอบแทน ของขวัญจากพนักงาน หรือผู้ที่มาติดต่อกับองค์กร หากไม่ได้รับความยินยอมจากฝ่ายบริหารระดับสูง

5. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความระมัดระวังในการใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

6. ผู้ตรวจสอบภายในเมื่อจะแสดงข้อคิดเห็นต้องใช้ความระมัดระวังโดยจะต้องมีหลักฐานจากข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ รายงานของผู้ตรวจสอบภายในต้องแสดงถึง ข้อเท็จจริงที่หากละเว้นไม่เปิดเผยแล้ว จะทำให้เป็นการบิดเบือนรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานและปกปิดกิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย

7. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องพยายามอย่างไม่หยุดยั้งในการปรับปรุงตนเพื่อให้เกิดความชำนาญและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น การกำหนดจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในนั้นไม่ใช่บทบังคับที่กำหนดโทษไว้ แต่เป็นสิ่งที่คอย เตือนผู้ตรวจสอบภายในให้ระลึกถึงสิ่งที่ควรกระทำด้วยความซื่อสัตย์ด้วยดุลยพินิจที่สุ่มรอบคอบ และ เพียบพร้อมด้วยความกล้าหาญอันเป็น

การเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ตรวจสอบภายในและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดศรัทธาในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (กัญญา เตือนาวล, 2545, 19-20)

2.5 ความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน ต้องพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาต้องใช้มนุษย์สัมพันธ์และวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้ตรวจสอบควรรนำวิธีการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (Participative Audit) มาใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ (อุษณา ภัทรมนตรี 2543: 1,7)

3. แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถที่จะบริหารงานให้ได้ผลผลิต (output) มากที่สุดเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ (อุษณา ภัทรมนตรี 2547:13)

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการตรวจสอบ และประเมินผล การให้ความรู้คำแนะนำการรายงาน และการติดตามผลให้คำปรึกษา ตลอดจนจนถึงการให้สัญญาณเตือนภัย และสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถควบคุมป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้มีคุณภาพ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นที่พอใจ และยอมรับของผู้รับตรวจ และเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร (อัจฉรารัตน์ สิทธิ. 2553 : 4)

การตรวจสอบภายในได้นำไปใช้ในกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กร ดังนั้น ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน จึงเป็นผลการปฏิบัติงานตรวจสอบบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งด้านการตรวจสอบภายใน การวิเคราะห์ และประสิทธิผลการให้ความรู้ คำแนะนำการรายงานและการติดตามผลให้คำปรึกษา ตลอดจนจนถึงการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า และสามารถชี้ให้เห็นถึง ประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้รับคุณภาพ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นที่น่าสนใจ และยอมรับของผู้ตรวจ และเพิ่มมูลค่าให้องค์กร (อัจฉรารัตน์ สิทธิ. 2553 : 4) ประกอบด้วย

3.1. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Operation) หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ การสอบทาน การรวบรวมหลักฐานเพื่อนำมาวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติขององค์กร และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจ

3.2 การรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (Performance Reporting and Monitoring) หมายถึง เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน โดยแสดงข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การติดตามผล เป็นการติดตามผลสั่งการของผู้บริหารและการปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจตามที่ผู้ตรวจสอบภายใน ได้เสนอแนะไว้ในรายงานการปฏิบัติงาน

3.3. การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (Promoting Good Governance) หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

3.4. การประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (Risk Assessment and Warning Signals) หมายถึง การลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

3.5. การให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (Knowledge Advice and Counseling) หมายถึง ผลของการให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวทาง และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ในด้านของการสามารถมาปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมขององค์กรให้ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Krunger, Steyn และ Kearney (2002) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน จากการศึกษาพบว่า สถานที่การปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ตรวจสอบ วุฒิภาวะของผู้ที่ได้รับการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับควมมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ส่วนระดับประสบการณ์ของผู้ตรวจสอบภายใน วัฒนธรรมการทำงานและผู้ใช้รายงานตรวจสอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน

Goodwin (2003) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบ กับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ พบว่า ความรู้และประสบการณ์ด้านบัญชีและการเงิน มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของคณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งการสอบทานการทำงานด้านต่าง ๆ ของฝ่ายตรวจสอบภายใน

Beckmerhagen (2004) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อควมมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ด้านความน่าเชื่อถือ การเพิ่มคุณค่า และความพึงพอใจของลูกค้า พบว่า ความพึงพอใจของการตรวจสอบภายใน ในด้านความน่าเชื่อถือ การเพิ่มคุณค่านั้น ผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนงาน เพื่อเสนอรายงานแก่ผู้บริหารได้ทราบผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

Mithret และ Yismaw (2007) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อควมมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เรื่องการตอบสนองต่อการค้นพบจากการตรวจสอบ มีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

Arena, Marika, Azzone, Giovanni (2009) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในและพนักงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ควมมีประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น

ศนิพร จันทรสถาพร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจสอบที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการ : มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้คณะกรรมการตรวจสอบมีประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะตัวของคณะกรรมการตรวจสอบ ได้แก่ ปัจจัยคุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจสอบ ปัจจัยความรู้ความเชี่ยวชาญ และปัจจัยบทบาทการเป็นผู้ประสานงานของคณะกรรมการตรวจสอบ 2) ปัจจัยด้านอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ได้แก่ ปัจจัยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ และปัจจัยการสนับสนุนฝ่ายตรวจสอบภายในโดยพิจารณาจากอำนาจการให้คุณให้โทษ และพบว่าทุกปัจจัยดังกล่าว มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในหน้าที่การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการตรวจสอบ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการตรวจสอบคือ ปัจจัยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ ปัจจัยบทบาทการเป็นผู้ประสานงานของคณะกรรมการตรวจสอบ และปัจจัยการสนับสนุนฝ่ายตรวจสอบภายใน

ศรัรัตน์ สุวรรณโณ (2548) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้รับการตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบและด้านการรายงานและติดตามผลการแก้ไขอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบและด้านการให้ความรู้ คำแนะนำอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการตรวจสอบ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

พรพิมล นิลจันทร์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาชีพตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าการตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบด้านการเงินบัญชีและการตรวจสอบระบบปฏิบัติงานเท่านั้น จากการศึกษาคุณสมบัติเฉพาะของผู้ตรวจสอบภายในพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความเข้าใจในกรอบหน้าที่ ส่วนการตรวจสอบภายในจะให้ผลสำเร็จตามมุ่งหมายต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในมีอำนาจหน้าที่ และความเป็นอิสระที่พอเพียงแก่การดำเนินงานการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน คือ สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ในตำแหน่ง อัตรากำลังความสนใจของผู้บริหารระดับสูง และการจัดเตรียมเอกสารข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการตรวจสอบภายในและลดปัญหาในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1) ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน 2) ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน 3) ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และ 4) ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ข้อเสนอแนะนี้ยังได้นำแนวทางในการปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับนักวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ดียิ่งขึ้น

อารวย ดีเลิศ (2548) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความชำนาญอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายใน โดยรวมพบว่า ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แต่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธนิสรา อุดมสุข (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน พบว่า ด้านการควบคุมภายในให้น่าเชื่อถือ ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าและด้านประสิทธิภาพในภาพรวม ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบ และการรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2552) ศึกษาเรื่องทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน มากที่สุด ส่วนความเห็นของผู้รับการตรวจต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน พบว่า มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในในแต่ละด้านมีความสำคัญในระดับมาก โดยที่ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการมีความสำคัญที่สุด รองลงมาคือ ความมีประสิทธิภาพด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า และด้านประสิทธิผลในภาพรวม หากมีประสิทธิผลในทุก ๆ ด้านล้วนทำให้การตรวจสอบภายในนั้นเกิดมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

รจนา ทรัพย์ขำ (2553) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกรมการขนส่งทางบก พบว่า บุคลากรของกรมการขนส่งทางบก มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบมากที่สุด และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกรมการขนส่งทางบก พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันส่วนระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สุกัญญา ธรรมรส (2554) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้ตรวจสอบ

ภายในมี ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ด้านการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ด้านการรายงาน และการติดตามผลการตรวจสอบ และด้านเทคนิคการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ด้านการวางแผนการตรวจสอบแตกต่างกัน

ภคพล สุนทรโรจน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ภายในที่มีต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ อุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านทัศนคติในการ ตรวจสอบภายใน และด้านการปฏิบัติงานในการตรวจสอบภายใน ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของ สถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นราย ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการควบคุมภายในที่ดี ด้านการลดโอกาส ที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการช่วยในการวางแผนและด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันกาล

ปรัชญา ชัชธรรมสกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมอง ของผู้รับการตรวจของหน่วยงานภายในกองทัพบก พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการตรวจ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ที่มีต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ในส่วน อายุ ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบ มากที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความรู้ทักษะและและควมมีมนุษยสัมพันธ์ ของผู้ตรวจสอบภายใน ตามลำดับ

พงศธร มูฮัมหมัด (2557) ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด(มหาชน) ในมุมมองของผู้รับตรวจ พบว่า ผู้รับตรวจส่วนใหญ่มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความเห็นว่างานตรวจสอบภายในสามารถ สร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้มากที่สุด ผู้ตรวจสอบภายในมีจริยธรรมและคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานในระดับมาก และมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล การปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน และจุดอ่อนด้านคุณสมบัติ คือ ความสามารถในการสื่อสารและการตอบข้อหารือประเด็นที่ตรวจพบอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการติดตามผล การตรวจสอบอย่างเป็นระบบผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ เรื่องคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ประไพพรรณ โสภ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านการระดมความคิด ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศและผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา

จากการทบทวนทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุป ได้ดังนี้
ตารางที่ 1 สรุปผลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย	สอดคล้องกับ ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
<p style="text-align: center;">ปัจจัยส่วนบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน 5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 	<p>ศรีรัตน์ สุวรรณโณ (2548), รจนา ทรัพย์ข้า (2553), สุกัญญา ธรรมรส (2554), ปรัชญา ชัชธรรมสกุล (2557)</p>
<p>ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ 	<p>อุษณา ภัทรมนตรี 2543 : 1,7-10 , ชาญนุกร เพ็ญศิริ (2548), อัจฉรรัตน์ สิทธิ (2552)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 	<p>อุษณา ภัทรมนตรี 2543 : 1,7-10 , ชาญนุกร เพ็ญศิริ (2548), อัจฉรรัตน์ สิทธิ (2552)</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย	สอดคล้องกับ ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ	อุษณา ภัทรมนตรี 2550 : 15-16, อัจฉรรัตน์ สิทธิ (2552), ปรัชญา ชัยธรรมสกุล (2557)
4. ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	อัจฉรรัตน์ สิทธิ (2552), ปรัชญา ชัยธรรมสกุล (2557), พงศธร มุฮัมหมัด (2557)
5. ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน	อุษณา ภัทรมนตรี 2543: 1,7,ชาญนุกร เพ็ญศิริ (2548), อัจฉรรัตน์ สิทธิ (2552)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้รับการตรวจสอบภายใน ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและการบัญชี ในตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานในกองทัพบกจำนวนทั้งสิ้น 640 หน่วยงาน (กรมการเงินทหารบก : 29 มกราคม 2562) โดยจะใช้ผู้รับการตรวจสอบภายใน หน่วยงานละ 1 คน จาก 640 หน่วยงาน ซึ่งจะมีประชากรทั้งหมดเท่ากับ 640 คน

2. เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended) เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในคำถามส่วนนี้จะถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน คำถามส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน คำถามในส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

สำหรับวิธีการแปลผลแบบสอบถาม ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายชื่อและรายด้าน พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำบรรยาย โดยได้กำหนดระดับผลกระทบออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับ 4	เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับ 3	ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับ 2	ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

การทดสอบและการประเมินคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบวัดค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม จะใช้การประเมินผล Item Objective Index (IOC) และนำมาวิเคราะห์ผลการตรวจสอบด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยการนำแบบสอบถาม นำเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ของเนื้อหาและพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามนั้น สามารถนำไปใช้วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การตรวจในแต่ละข้อคำถาม โดยการวัดผลจะพิจารณาจากคะแนน IOC หากมีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.05 ถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด นำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลได้

ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น พบว่า มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.941 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.7) ซึ่งมีความเชื่อถือที่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไปได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามพร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง
2. ส่งแบบสอบถาม โดยการเตรียมแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากการตอบกลับ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติ

4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลและนำมาดำเนินการ ดังนี้

1. การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าสำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Closed-ended)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระกลุ่มใด สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้มากกว่า และตัวแปรอิสระตัวใดมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการใช่วิธีการขั้นพื้นฐานในการหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแจกแจงหรืออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลในลักษณะของการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การกำหนดคะแนนในแต่ละข้อดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลโดยกำหนดเกณฑ์การตัดสินใจค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง/มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายความว่า เห็นด้วย/มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายความว่า ไม่แน่ใจ/ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย/น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/น้อยที่สุด

2.3 ผู้ศึกษาจะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ t-test ใช้สำหรับการทดสอบ 2 กลุ่มตัวอย่าง และที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะทำการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง X และ Y ด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์	
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.01 - 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

2.5 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในแบบสอบถาม จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปข้อมูล ได้แก่ ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การใช้ t-test สำหรับการทดสอบ 2 กลุ่มตัวอย่าง และที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance : ANOVA
3. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายในของกองทัพบก โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของ ผู้รับตรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน และบัญชี ในตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานในกองทัพบกจำนวนทั้งสิ้น 640 คน มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ 478 ชุด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 640 คน คิดเป็นร้อยละ 74.69 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	297	62.13
หญิง	181	37.87
รวม	478	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 297 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.13 และเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 37.87

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	32	6.70
ระหว่าง 25-35 ปี	236	49.40
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	210	43.90
รวม	478	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 และน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	7.90
ปริญญาตรี	320	66.90
ปริญญาโท	120	25.10
รวม	478	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	403	84.31
ระดับผู้บังคับบัญชา	75	15.69
รวม	478	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 84.31 รองลงมาคือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 15.69

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	69	14.40
ระหว่าง 5 - 10 ปี	230	48.10
10 ปีขึ้นไป	179	37.40
รวม	478	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาคือ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยได้นำเสนอคะแนนเฉลี่ย รายด้าน และโดยรวม ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ

ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.44	0.58	เห็นด้วย
2. หน่วยงานมีการวางระบบวิธีการ ตรวจสอบภายในเป็นอย่างดี	4.30	0.77	เห็นด้วย
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจ ในระบบการตรวจสอบภายในหรือปฏิบัติตาม ระบบ การควบคุมภายในที่กำหนดไว้ เป็นอย่างดี	4.07	0.73	เห็นด้วย
รวม	4.27	0.60	เห็นด้วย

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.27$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานมีการกำหนด นโยบาย ระเบียบหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน

อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.44$) หน่วยงานมีการวางระบบวิธีการตรวจสอบภายในเป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.30$) บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจ ในระบบการตรวจสอบภายใน หรือปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณและทรัพยากร และสถานที่ ในการตรวจสอบภายใน	4.11	0.73	เห็นด้วย
2. ผู้บริหารยินดีให้หน่วยงานสนับสนุน การเข้าถึงข้อมูลแก่ผู้ตรวจสอบภายใน	4.24	0.68	เห็นด้วย
3. การได้รับการสนับสนุนแนวทางแก้ไข หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้นำไปปฏิบัติตามได้	4.19	0.71	เห็นด้วย
รวม	4.18	0.62	เห็นด้วย

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วย ($\bar{X} = 4.18$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหาร ยินดีให้หน่วยงานสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลแก่ผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.24$) การได้รับการสนับสนุนแนวทางแก้ไข หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้นำไปปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับเห็น ด้วย ($\bar{X} = 4.19$) การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณและทรัพยากร และสถานที่ ในการตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ

ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ตรวจสอบภายใน ได้อย่างถูกต้องและมีความแม่นยำ	4.19	0.78	เห็นด้วย
2. ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถให้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทัน ตามเวลา	4.17	0.68	เห็นด้วย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้สามารถสนับสนุนต่อการทำงานได้อย่างเพียงพอ	4.09	0.67	เห็นด้วย
รวม	4.15	0.62	เห็นด้วย

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.15$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ตรวจสอบภายใน ได้อย่างถูกต้องและมีความแม่นยำ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.19$) ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถให้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทันตามเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.17$) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้สามารถสนับสนุนต่อการทำงานได้อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระและมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน	4.33	0.77	เห็นด้วย
2. ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสในการทำงาน และปราศจากอคติส่วนตัว	4.42	0.68	เห็นด้วย
3. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.39	0.61	เห็นด้วย
4. ผู้ตรวจสอบภายในมีการวางตัวเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.44	0.64	เห็นด้วย
รวม	4.40	0.60	เห็นด้วย

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.40$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีการวางตัวเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.44$)

ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสในการทำงาน และปราศจากอคติส่วนตัว อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.42$) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.39$) และผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระและมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความชำนาญ และทักษะเป็นอย่างดี ในด้านการตรวจสอบภายใน	4.40	0.69	เห็นด้วย
2. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.38	0.71	เห็นด้วย
3. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถสื่อสารและนำเสนอ พร้อมรับฟังความเห็นของผู้รับตรวจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	4.29	0.62	เห็นด้วย
4. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการควบคุมภายใน เป็นอย่างดี	4.39	0.64	เห็นด้วย
5. ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบและใช้ทักษะ ในการทำงานเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ	4.43	0.59	เห็นด้วย
รวม	4.38	0.57	เห็นด้วย

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.38$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบและใช้ทักษะ ในการทำงานเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.43$) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความชำนาญและทักษะเป็นอย่างดีในด้านการตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.40$) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการควบคุมภายใน เป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.39$) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.38$) และผู้ตรวจสอบภายในสามารถสื่อสารและนำเสนอ พร้อมรับฟังความเห็นของผู้รับตรวจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ($\bar{X} = 4.29$)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 12 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการแจ้งผู้รับตรวจล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานการตรวจสอบ เพื่อเตรียมข้อมูลและเอกสาร ที่ใช้ในการตรวจสอบ	4.50	0.59	มาก
2. การตรวจสอบภายในช่วยส่งเสริมและผลักดันให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.41	0.60	มาก
3. จำนวนระยะเวลาที่ผู้ตรวจสอบภายในใช้ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบมีความเหมาะสม และเพียงพอ	4.18	0.75	มาก
4. การตรวจสอบภายในสามารถสร้างความเชื่อมั่น ได้ว่ามีการปฏิบัติงานตรงตามข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	4.42	0.64	มาก
รวม	4.38	0.54	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.38$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีการแจ้งผู้รับตรวจล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานการตรวจสอบ เพื่อเตรียมข้อมูล และเอกสารที่ใช้ในการตรวจสอบ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.50$) การตรวจสอบภายในสามารถสร้างความเชื่อมั่นได้ว่ามีการปฏิบัติงานตรงตามข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.42$) การตรวจสอบภายในช่วยส่งเสริมและผลักดันให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.41$) และจำนวนระยะเวลาที่ผู้ตรวจสอบภายในใช้ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบมีความเหมาะสม และเพียงพอ อยู่ในระดับอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 13 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล

ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การรายงานผลการตรวจสอบมีความ น่าเชื่อถือของข้อมูล มีความชัดเจน สามารถ เข้าใจได้ง่ายและมีระเบียบการอ้างอิง ที่เกี่ยวข้อง	4.33	0.61	มาก
2. มีการรายงานผลการตรวจสอบภายใน เบื้องต้นแก่ผู้รับการตรวจ เพื่อให้ทราบถึง จุดอ่อนหรือข้อผิดพลาด ที่สามารถปรับปรุง ได้ทันเวลา	4.38	0.57	มาก
3. มีการติดตามผลการตรวจสอบอย่าง สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	4.32	0.64	มาก
4. รายงานผลการตรวจสอบที่ได้รับ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจน ทั้งประเด็น ปัญหาที่ตรวจพบ ข้อสรุป ข้อเสนอแนะ และ แนวทาง แก้ไข ข้อบังคับ และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	4.41	0.59	มาก
รวม	4.36	0.51	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า รายงานผลการตรวจสอบที่ได้รับมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจน ทั้งประเด็นปัญหาที่ตรวจพบ ข้อสรุป ข้อเสนอแนะ และแนวทาง แก้ไข ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.41$) มีการรายงานผลการตรวจสอบภายในเบื้องต้นแก่ผู้รับการตรวจ เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนหรือข้อผิดพลาด ที่สามารถปรับปรุงได้ทันเวลา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.38$) การรายงานผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่ายและมีระเบียบการอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.33$) และมีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง อยู่ในระดับอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32$)

ตารางที่ 14 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้ตรวจสอบภายในส่งเสริมให้กิจกรรมภายในหน่วยงานต่าง ๆ มีความเหมาะสมและ ปราศจากความขัดแย้ง	4.32	0.73	มาก
2. ผู้ตรวจสอบภายในส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในหน่วยงาน	4.40	0.64	มาก
3. ผู้ตรวจสอบภายในคำนึงถึงและมีหลักปฏิบัติตามหลักสากลของการกำกับดูแลกิจการ	4.32	0.61	มาก
รวม	4.35	0.59	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.40$) ผู้ตรวจสอบภายในส่งเสริมให้กิจกรรมภายในหน่วยงานต่าง ๆ มีความเหมาะสมและ ปราศจากความขัดแย้ง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32$) และผู้ตรวจสอบภายในคำนึงถึงและมีหลักปฏิบัติตามหลักสากลของการกำกับดูแลกิจการ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32$)

ตารางที่ 15 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย

ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีส่วนช่วยส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและ ประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงาน	4.28	0.60	มาก
2. ผู้ตรวจสอบภายในมีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวข้องกับการทุจริต เพื่อลดความเสี่ยงลงได้	4.22	0.58	มาก
3. การตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยลดโอกาสในการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต หรือ เหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงได้	4.35	0.62	มาก
รวม	4.28	0.54	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยลดโอกาสในการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต หรือ เหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงได้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$) มีส่วนช่วยส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง และ ประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.28$) และผู้ตรวจสอบภายในมีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวข้องกับการทุจริต เพื่อลดความเสี่ยงลงได้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 16 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา

ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้ตรวจสอบภายในให้คำแนะนำ และ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือ แก้ข้อบกพร่องได้จริง	4.45	0.57	มาก
2. ผู้ตรวจสอบภายใน มีการให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับกฎระเบียบ และ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	4.45	0.59	มาก
3. ผู้ตรวจสอบภายในมีการให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา เกี่ยวกับการ ควบคุมภายใน ได้เป็นอย่างดี	4.42	0.61	มาก
4. ผู้ตรวจสอบภายในมีการให้ความรู้ คำแนะนำ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.42	0.62	มาก
รวม	4.43	0.54	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในให้คำแนะนำ และคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือ แก้ข้อบกพร่อง ได้จริง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.45$) ผู้ตรวจสอบภายใน มีการให้คำแนะนำและให้ คำปรึกษา เกี่ยวกับกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.45$) ผู้ตรวจสอบภายในมีการให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา เกี่ยวกับการควบคุม

ภายใน ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.42$) และผู้ตรวจสอบภายในมีการให้ความรู้ คำแนะนำ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.42$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จะใช้ t-test สำหรับการทดสอบ 2 กลุ่ม ตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) สถิติทดสอบ F (F-test) ทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพระหว่างข้อมูลทั่วไปที่มากกว่า 2 กลุ่ม มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ด้าน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	4.44	0.54	4.28	0.53	2.9790	0.0030*
ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล	4.40	0.51	4.28	0.50	2.5794	0.0102*
ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	4.40	0.64	4.26	0.50	2.5693	0.0105*
ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย	4.34	0.57	4.19	0.49	2.9771	0.0031*
ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา	4.48	0.54	4.35	0.52	2.6186	0.0091*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการทดสอบค่า t-test (Independent Sample T-test) พิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้รับการตรวจสอบที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย และ ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ด้าน	อายุ						F	Sig.
	น้อยกว่า 25 ปี		ระหว่าง 25 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปีขึ้นไป			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	4.38	0.40	4.50	0.46	4.24	0.61	14.341	0.000*
ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล	4.41	0.54	4.40	0.48	4.31	0.54	1.989	0.138
ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	4.42	0.63	4.47	0.51	4.19	0.64	13.565	0.000*
ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย	4.25	0.44	4.32	0.48	4.24	0.62	1.296	0.275
ด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา	4.56	0.44	4.55	0.45	4.30	0.61	13.954	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.50 รองลงมา เป็นกลุ่มน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเท่ากับ 4.38 และรองลงมาเป็น กลุ่มมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ระหว่างอายุ โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า F = 14.341 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอายุ

ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.41 รองลงมาเป็น กลุ่ม ระหว่าง 25 - 35 ปี มีค่าเท่ากับ 4.40 และรองลงมาเป็น กลุ่มมากกว่า 35 ปี

ขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผลระหว่างอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 1.989$ และ มีค่า Sig. = 0.138 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ไม่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอายุ

ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.47 รองลงมาเป็น กลุ่มน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเท่ากับ 4.42 และรองลงมาเป็น กลุ่มมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ระหว่างอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 13.565$ และ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอายุ

ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.32 รองลงมาเป็น กลุ่มน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเท่ากับ 4.25 และรองลงมาเป็น กลุ่มมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย ระหว่างอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 13.565$ และ มีค่า Sig. = 0.275 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย ไม่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอายุ

ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.56 รองลงมาเป็น กลุ่ม ระหว่าง 25 - 35 ปี มีค่าเท่ากับ 4.55 และรองลงมาเป็น กลุ่มมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา ระหว่างอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 13.954$ และ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอายุ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน โดยวิธีการทดสอบของ เซฟเฟ่

อายุ	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	
		1	2
มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	210	4.2369	
น้อยกว่า 25 ปี	32	4.3750	4.3750
ระหว่าง 25 - 35 ปี	236		4.5042
Sig.		0.2781	0.3258

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ระหว่าง ผู้รับการตรวจที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป กับผู้รับการตรวจที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และระหว่าง ผู้รับการตรวจที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป กับผู้รับการตรวจที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยวิธีการทดสอบของ เซฟเฟ่

อายุ	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	
		1	2
มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	210	4.1905	
น้อยกว่า 25 ปี	32	4.4167	4.4167
ระหว่าง 25 - 35 ปี	236		4.4732
Sig.		0.0585	0.8368

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ระหว่าง ผู้รับการตรวจที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป กับผู้รับการตรวจที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และระหว่าง ผู้รับการตรวจที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป กับ ผู้รับการตรวจที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา โดยวิธีการ ทดสอบของเซฟเฟ่

อายุ	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	
		1	2
มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	210	4.2952	
ระหว่าง 25 - 35 ปี	231		4.5379
น้อยกว่า 25 ปี	32		4.5625
Sig.		1.0000	0.9596

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ระหว่าง ผู้รับการตรวจที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป กับผู้รับการตรวจ ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ด้าน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน	4.05	0.41	4.47	0.54	4.24	0.51	16.936	0.000*
ด้านการรายงานผล การตรวจสอบและ การติดตามผล	4.03	0.53	4.45	0.50	4.25	0.44	16.276	0.000*
ด้านการส่งเสริมการ กำกับดูแลกิจการที่ดี	4.18	0.49	4.43	0.61	4.16	0.51	11.166	0.000*

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ด้าน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย	3.99	0.51	4.35	0.55	4.20	0.50	9.488	0.000*
ด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา	4.26	0.64	4.53	0.52	4.26	0.48	13.995	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.47 รองลงมา เป็น กลุ่มปริญญาโท มีค่าเท่ากับ 4.24 และรองลงมาเป็น กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 4.05 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ระหว่างระดับการศึกษาโดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า F = 16.936 และ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการศึกษา

ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล พบว่า สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.45 รองลงมาเป็น กลุ่มปริญญาโท มีค่าเท่ากับ 4.25 และรองลงมาเป็น กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเท่ากับ 4.03 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล ระหว่างระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า F = 16.276 และ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการศึกษา

ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.43 รองลงมา เป็น กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 4.18 และรองลงมาเป็น กลุ่มปริญญาโท มีค่าเท่ากับ 4.03 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ระหว่างระดับการศึกษา โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า F = 16.276 และ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการศึกษา

ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาเตือนภัย จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาเตือนภัย พบว่า สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.35 รองลงมาเป็น กลุ่มปริญญาโท มีค่าเท่ากับ 4.20 และรองลงมาเป็น กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเท่ากับ 3.99 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาเตือนภัย ระหว่างระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 9.488$ และ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาเตือนภัย แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการศึกษา

ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.53 รองลงมาเป็น กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 4.26 และรองลงมาเป็น กลุ่มปริญญาโท มีค่าเท่ากับ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา ระหว่างระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 13.995$ และ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการศึกษา

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	
		1	2
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	4.0461	
ปริญญาโท	120	4.2375	
ปริญญาตรี	320		4.4703
Sig.		0.0713	1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ระหว่างระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติทางที่ระดับ 0.05	
		1	2
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	4.0329	
ปริญญาโท	115	4.2152	
ปริญญาตรี	320		4.4453
Sig.		0.0659	1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ระหว่างระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติทางที่ระดับ 0.05	
		1	2
ปริญญาโท	120	4.1639	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	4.1754	
ปริญญาตรี	320		4.4333
Sig.		0.9922	1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ระหว่างระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเดือนถัด โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติทางที่ระดับ 0.05	
		1	2
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	3.9912	
ปริญญาโท	115		4.2058
ปริญญาตรี	320		4.3458
Sig.		1.0000	0.2606

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเดือนถัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ระหว่าง ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติทางที่ระดับ 0.05	
		1	2
ปริญญาโท	120	4.2563	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	4.2632	
ปริญญาตรี	315		4.5190
Sig.		0.9965	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ระหว่างระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ด้าน	ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน				t	Sig.
	ระดับปฏิบัติการ		ผู้บังคับบัญชา			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	4.37	0.50	4.40	0.72	-0.344	0.732
ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล	4.34	0.51	4.46	0.47	-0.027	0.986
ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	4.34	0.57	4.35	0.71	-0.024	0.981
ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย	4.28	0.52	4.32	0.65	-0.583	0.562
ด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา	4.45	0.53	4.35	0.57	1.443	0.150

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบค่า F- test วิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) พิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้รับการตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย และ ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	4.42	0.46	4.45	0.48	4.27	0.62	5.840	0.003*
ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล	4.33	0.56	4.37	0.46	4.37	0.55	0.137	0.872
ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	4.41	0.57	4.37	0.52	4.28	0.68	1.560	0.211
ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย	4.24	0.52	4.27	0.47	4.31	0.63	0.430	0.651
ด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา	4.52	0.46	4.48	0.46	4.35	0.64	4.193	0.016*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน จากตารางที่ 29 พบว่า กลุ่มระหว่าง 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.45 รองลงมาเป็น กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเท่ากับ 4.42 และรองลงมาเป็น กลุ่ม 10 ปีขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า F = 5.840 และ มีค่า Sig. = 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล จากตารางที่ 29 พบว่า กลุ่ม 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล พบว่า สูงที่สุด มีค่า

เท่ากับ 4.37 รองลงมาเป็น ระหว่าง 5 - 10 ปี มีค่าเท่ากับ 4.37 และรองลงมาเป็น กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเท่ากับ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล ระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 0.137$ และ มีค่า Sig. = 0.872 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล ไม่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี จากตารางที่ 29 พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.41 รองลงมาเป็น กลุ่มระหว่าง 5 - 10 ปี มีค่าเท่ากับ 4.37 และรองลงมาเป็น กลุ่ม 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 1.560$ และ มีค่า Sig. = 0.211 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ไม่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย จากตารางที่ 29 พบว่า กลุ่ม 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย พบว่า สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.35 รองลงมาเป็น กลุ่มระหว่าง 5 - 10 ปี มีค่าเท่ากับ 4.20 และรองลงมาเป็น กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเท่ากับ 3.99 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัยระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 4.430$ และ มีค่า Sig. = 0.651 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา จากตารางที่ 29 พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.52 รองลงมาเป็น กลุ่มระหว่าง 5 - 10 ปี มีค่าเท่ากับ 4.48 และรองลงมาเป็น กลุ่ม 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา ระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 4.193$ และ มีค่า Sig. = 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	
		1	2
10 ปีขึ้นไป	179	4.2709	
น้อยกว่า 5 ปี	69	4.4167	4.4167
ระหว่าง 5 - 10 ปี	230		4.4500
Sig.		0.1039	0.8878

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ระหว่างระดับ 10 ปีขึ้นไป กับระดับน้อยกว่า 5 ปี และระดับ 10 ปีขึ้นไป กับระดับระหว่าง 5 - 10 ปี

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	N	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	
		1	2
10 ปีขึ้นไป	179	4.3478	
ระหว่าง 5 - 10 ปี	230	4.4837	4.4837
น้อยกว่า 5 ปี	69		4.5181
Sig.		0.1367	0.8798

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ระหว่างระดับ 10 ปีขึ้นไป กับระดับระหว่าง 5 - 10 ปี และระดับ 10 ปีขึ้นไป กับระดับน้อยกว่า 5 ปี

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) ดังนี้

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.732	0.143		5.104	0.000		
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	0.108	0.034	0.120	3.154	0.002*	0.564	1.774
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	0.047	0.038	0.054	1.250	0.212	0.436	2.293
ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ	-0.020	0.033	-0.023	-0.619	0.536	0.564	1.772
ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	0.255	0.048	0.281	5.374	0.000*	0.296	3.382
ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน	0.446	0.044	.467	10.152	0.000*	0.383	2.614

$F = 152.285$, $R = 0.786^a$, $R^2 = 0.617$, $SE = 0.336$, $DW = 1.926$

Dependent Variable: ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวได้แก่ ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และ ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($F = 152.285$)

ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ร้อยละ 78.60 และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ร้อยละ 61.70

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มากที่สุด (Beta = 0.467) ในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา (Beta = 0.281) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา (Beta = 0.120) ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ ตามลำดับ

ส่วนด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ($P > 0.050$) แสดงว่า ไม่มีอิทธิพลทางสถิติ

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน
 $= 0.732 + 0.120$ (ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ) + 0.054 (ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร) - 0.023 (ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ) + 0.281 (ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน) + 0.467 (ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน)

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผล

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.787	0.130		6.061	0.000		
ด้านนโยบายและ ระเบียบวิธีการ ปฏิบัติ	0.236	0.031	0.279	7.616	0.000*	0.564	1.774

ตารางที่ 33 (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	-0.095	0.034	-0.115	-2.765	0.006*	0.436	2.293
ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ	0.012	0.030	0.015	0.410	0.682	0.564	1.772
ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	0.116	0.043	0.136	2.689	0.007*	0.296	3.382
ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน	0.550	0.040	0.613	13.819	0.000*	0.383	2.614

$F = 170.911$, $R = 0.803^a$, $R^2 = 0.644$, $SE = 0.305$, $DW = 1.860$

Dependent Variable: ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และ ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($F = 170.911$)

ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ร้อยละ 80.30 และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ร้อยละ 64.40

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล มากที่สุด (Beta = 0.613) ใน ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา (Beta = 0.279) ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ รองลงมา (Beta = 0.136) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และรองลงมา (Beta = -0.115) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ตามลำดับ

ส่วนด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ($P > 0.050$) แสดงว่า ไม่มีอิทธิพลทางสถิติ

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล = $0.787 + 0.279$ (ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ) -0.115 (ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร) + 0.015 (ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ) + 0.136 (ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน) + 0.613 (ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน)

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.314	0.167		1.882	0.060		
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ	0.165	0.040	0.168	4.155	0.000*	0.564	1.774
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	0.059	0.044	0.062	1.343	0.180	0.436	2.293
ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ	0.088	0.038	0.093	2.297	0.022*	0.564	1.772
ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	0.174	0.055	0.175	3.137	0.002*	0.296	3.382
ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน	0.445	0.051	0.426	8.701	0.000*	0.383	2.614

$F = 123.905$, $R = 0.753^a$, $R^2 = 0.568$, $SE = 0.392$, $DW = 2.090$

Dependent Variable: ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ด้านด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และ ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($F = 123.905$)

ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ร้อยละ 75.30 และสามารถอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ร้อยละ 56.80

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มากที่สุด (Beta = 0.426) ในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา (Beta = 0.175) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา (Beta = 0.168) ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ และรองลงมา (Beta = .093) ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ ตามลำดับ

ส่วนด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ($P > 0.050$) แสดงว่า ไม่มีอิทธิพลทางสถิติ

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมกระบวนการกำกับดูแลกิจการ
 $= 0.314 + 0.168$ (ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ) $+ 0.062$ (ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร) $+ 0.093$ (ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ) $+ 0.175$ (ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน) $+ 0.426$ (ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน)

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.162	0.176		6.609	0.000		
ด้านนโยบาย และระเบียบ วิธีการปฏิบัติ	0.125	0.042	0.138	2.979	0.003*	0.564	1.774
ด้านการได้รับ การสนับสนุน จากฝ่ายบริหาร	-0.017	0.046	-0.020	-0.377	0.707	0.436	2.293
ด้านความพร้อม ของระบบ สารสนเทศ	0.056	0.040	0.064	1.388	0.166	0.564	1.772
ด้านจริยธรรม และคุณธรรม ของผู้ตรวจสอบ ภายใน	0.098	0.058	0.107	1.674	0.095	0.296	3.382
ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของผู้ตรวจสอบ ภายใน	0.456	0.054	0.478	8.479	0.000*	0.383	2.614

$F = 70.290$, $R = 0.653^a$, $R^2 = 0.427$, $SE = 0.412$, $DW = 1.920$

Dependent Variable: ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และ ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบ

ภายใน สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย ได้อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ($F = 70.290$)

ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย ร้อยละ 65.30 และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย ร้อยละ 40.27

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย มากที่สุด (Beta = 0.478) ในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา (Beta = 0.138) ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ รองลงมา (Beta = 0.107) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ตามลำดับ

ส่วนด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ($P > 0.050$) แสดงว่า ไม่มีอิทธิพลทางสถิติ

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และการให้สัญญาณเตือนภัย $= 1.162 + 0.138$ (ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ) $- 0.020$ (ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร) $+ 0.064$ (ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ) $+ 0.107$ (ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน) $+ 0.478$ (ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน)

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.958	0.143		6.697	0.000		
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ	0.112	0.034	0.125	3.272	0.001*	0.564	1.774
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	-0.079	0.038	-0.091	-2.090	0.037*	0.436	2.293

ตารางที่ 36 (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ	-0.009	0.033	-0.010	-0.262	0.793	0.564	1.772
ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	0.385	0.047	0.427	8.104	0.000*	0.296	3.382
ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน	0.383	0.044	0.405	8.750	0.000*	0.383	2.614

$F = 149.144$, $R = 0.783^a$, $R^2 = 0.612$, $SE = 0.336$, $DW = 2.129$

Dependent Variable: ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และ ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($F = 149.144$)

ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้และการให้คำแนะนำปรึกษา ร้อยละ 78.30 และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา ร้อยละ 61.20

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา มากที่สุด (Beta = 0.427) ในด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา (Beta = 0.405) ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา (Beta = 0.125) ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ และรองลงมา (Beta = -0.091) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ตามลำดับ

ส่วนด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ($P > 0.050$) แสดงว่า ไม่มีอิทธิพลทางสถิติ

ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา = $0.958 + 0.125$ (ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ) - 0.091 (ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร) - 0.010 (ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ) + 0.427 (ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน) + 0.405 (ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้รับการตรวจสอบภายใน ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและการบัญชี ในตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชี ในกองทัพบก จำนวน 640 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบกลับมา จำนวน 478 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่ง จำนวน 640 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74.69 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาประมวลผล ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พบว่า เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 - 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยพิจารณาเรียงเป็นรายด้าน มากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา คือ ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และ ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยพิจารณาเรียงเป็นรายด้านมากที่สุด คือ ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน รองลงมา คือ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล รองลงมา

คือ ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และ ด้านการบริหารความเสี่ยงและการให้สัญญาณ เตือนภัย ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของด้านการ รายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล และด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณ เตือนภัยไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบ ภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในส่วนของด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการ กำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณ เตือนภัย ด้านการให้ความรู้ และ การให้คำแนะนำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน

ปัจจัยด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ของกองทัพบก อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบ ภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ธรรมรส (2554) ศึกษาเรื่องผลกระทบของ

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในประเทศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ด้านการวางแผนการตรวจสอบแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านอายุแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ชัชธรรมสกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจของหน่วยงาน ภายในกองทัพบก พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการตรวจใน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลที่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยด้านอายุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย ด้านการให้ความรู้ และการให้ คำแนะนำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีสุช อ่วมแยมและคณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้รับตรวจ ที่มีต่อการตรวจสอบภายใน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร พบว่าผู้รับตรวจที่มีอายุต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อ การให้บริการของสำนักงานตรวจสอบภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา ทรรศำ (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกรมการขนส่งทางบก พบว่า บุคลากรของกรมการขนส่งทางบก ในส่วนของระดับการศึกษาหน้าที่การปฏิบัติงาน และ บทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ที่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา ชัชธรรมสกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจของหน่วยงาน ภายในกองทัพบก พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการตรวจ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ที่มีต่อ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พรพิมล นิลจันทร์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ ของนักวิชาชีพรตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า จากการศึกษาคุณสมบัติเฉพาะ ของผู้ตรวจสอบภายในพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน คือ สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ใน ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง และการจัดเตรียมเอกสาร

ในส่วนขอด้้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการ กำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย ด้านการให้ความรู้และ การให้คำแนะนำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ สุวรรณโณ (2548) ศึกษา

ความคิดเห็นของผู้รับการตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่าย ตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

6. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2553) ศึกษาเรื่องทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติมีความสำคัญ เพราะ การที่หน่วยงานมีนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน และเป็นการส่งเสริมให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

7. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล นิลจันทร์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาชีพตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การตรวจสอบภายในจะให้ผลสำเร็จตามมุ่งหมาย ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในมีอำนาจหน้าที่ และความเป็นอิสระที่พอเพียงแก่การดำเนินงาน และยังสอดคล้องกับ อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2553) ศึกษาเรื่องทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านการได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการและผู้บริหารในระดับสูง อาทิเช่น การให้งบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็นในการตรวจสอบ ซึ่งหากการตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเป็นอย่างดีแล้วจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เกิดประสิทธิผลได้มากขึ้น

8. ปัจจัยด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารวย ดีเลิศ (2548) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความชำนาญอยู่ในระดับ ปานกลาง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในโดยรวม พบว่า ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แต่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับ มาก

9. ปัจจัยด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2553) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมอง

ของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้รับการตรวจมีความเห็นว่าปัจจัยด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในนั้น มีผลต่อประสิทธิผลของกาตรวจสอบภายในมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ พงศธร มุฮัมหมัด (2557) ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในมุมมองของผู้รับตรวจ พบว่าผู้รับตรวจส่วนใหญ่ มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความเห็นว่างานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้มากที่สุด และผู้ตรวจสอบภายในมีจริยธรรมและคุณสมบัติเหมาะสมในระดับมาก

10. ปัจจัยด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2553) ศึกษาเรื่องทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ความเห็นของผู้รับการตรวจต่อด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพล สุนทรโรจน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายในโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในมุมมองของผู้รับการตรวจสอบภายใน และเป็นหน่วยงานภายในกองทัพบกเท่านั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้งาน

1. ผู้ตรวจสอบภายใน ควรนำข้อมูลที่ได้นำไปพัฒนาทักษะและความชำนาญ และเพิ่มพูนความรู้ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน และด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ มาใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้การตรวจสอบภายในเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานมากยิ่งขึ้น
2. ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้บริหาร ควรนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานที่เพิ่มประสิทธิผลยิ่งขึ้น
3. ผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ ควรคำนึงถึงผลสำเร็จของการตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ได้อย่างครอบคลุมทุกด้านของ การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาจากกลุ่มประชากรอื่น หรือหน่วยงานอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ แก่หน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- เจริญ เจษฎาวัดย์. (2542) การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พอดี จำกัด
 กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง. (2546) แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน.
 กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน.
- ศนิพร จันทรสถาพร. (2546). ปัจจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจสอบที่มีความสัมพันธ์กับควมมี
 ประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการ: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน. วิทยานิพนธ์
 บัณฑิตมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีรัตน์ สุวรรณโณ. (2548). ความคิดเห็นของผู้รับการตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของ
 ฝ่ายตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชาญนุกกร เพ็ญศิริ. (2548). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อควมมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน
 ในมุมมองของ คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
 ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, คณะพาณิชยศาสตร์
 และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรพิมล นิลจันทร์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาชีพ
 ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารวย ดีเลิศ. (2549). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อ
 การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนีสสร อุดมสุข. (2549). ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน
 ในทัศนะของผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย.
 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2550). การตรวจสอบภายในสมัยใหม่ (แนวคิดและกรณีศึกษา).
 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, ศิลปะพร ศรีจันเพชร (2550). การควบคุมภายในและ
 การตรวจสอบภายใน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2551). แนวทางการตรวจสอบภายใน ฉบับนักศึกษา.
 กรุงเทพมหานคร
- สีสุข อ่วมแย้ม, ทศนีย์ กิจโอภาส, ภัทรารวรรณ แก้วผดุง และฐิตินันท์ พงษ์คะเชนทร์. (2552).
 ความพึงพอใจของผู้รับตรวจ ที่มีต่อการตรวจสอบภายใน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 ราชมงคลพระนคร. งานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินผลประโยชน์
 ประจำปี 2552. สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร,
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รจนา ทรัพย์ข้า. (2553). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกรมการขนส่งทหารบก.** สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อัจฉรารัตน์ สิทธิ. (2553). **ทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.** การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันวิสา พวงมะลิ. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง coso กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัด เพชรบุรี.** การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา ธรรมรส. (2554). **ผลกระทบของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายใน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ปรัชญา ชัชธรรมสกุล. (2557). **ปัจจัยที่มีผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจของหน่วยงานภายในกองทัพบก.** การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พงศธร มุฮัมหมัด. (2557). **การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในมุมมองผู้รับตรวจ.** การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วิฑูรย์ เลิศลีลาภิจจา. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายในทหารบก.** การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชัยวัฒน์ มามี. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ของกระทรวงอุตสาหกรรม.** การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สิภัทรธาดา ผิวขาว. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.** การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ภัสนที นุ่มประเสริฐ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานดำเนินการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภคพล สุนทรโรจน์. (2560). ผลกระทบของความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- Kuger,H. A., Steyn, P. J. and Kearney, W. **Determinants of internal audit efficiency.** South Africa Journal of Business Management 33 (September 2002), 53-62.
- Goodwin, J. (2003) **“The Relationship Between the Audit Committee and the Internal Audit Function : Evidence from Australia and New Zealand,”** International Journal of Auditing. 7(3), 209 - 222.
- Beckmerhagen, H.P. Berg, S.V. Karapetrovic and W.O. Willborn .(2004).**“On the effectiveness of quality management system audits,”**The TQM Magazine.
- Dessalegn Getie Mithret and Aderajew Woodim Yismew.(2007).**“Internal audit effectiveness : an Ethiopian public sector case study”** Managerial Auditing Journal. Vol”22 No.5
- Arena, Marika, Azzone, Giovanni. (2009) **“Identifying Organization Drivers of Internal Audit Effectiveness”** International Journal of Auditing. Vol.13.Issue 1, 43 - 60.

ภาคผนวก

ผนวก ก.
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ของกองทัพบก

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญา
บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง
ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โดยข้อมูลที่ตอบใน
แบบสอบถาม จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ข้างต้นเท่านั้น และหวัง
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณทุกท่านล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

ประภาพร มาชัยภูมิ
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 25 ปี

2. ระหว่าง 25 - 35 ปี

3. มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

4. ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

1. ระดับปฏิบัติการ

2. ระดับผู้บังคับบัญชา

3. ระดับผู้บริหารหน่วย

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. ระหว่าง 5 - 10 ปี

3. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ					
1.1 หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
1.2 หน่วยงานมีการวางระบบวิธีการตรวจสอบภายในเป็นอย่างดี					
1.3 บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจในระบบการตรวจสอบภายในหรือปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี					
2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร					
2.1 การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณและทรัพยากร และสถานที่ในการตรวจสอบภายใน					
2.2 ผู้บริหารยินดีให้หน่วยงานสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลแก่ผู้ตรวจสอบภายใน					
2.3 การได้รับการสนับสนุนแนวทางแก้ไข หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้นำไปปฏิบัติตามได้					
3. ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ					
3.1 ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ตรวจสอบภายใน ได้อย่างถูกต้องและมีความแม่นยำ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.2 ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถให้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทัน ตามเวลา					
3.3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ สามารถสนับสนุนต่อการทำงานได้อย่างเพียงพอ					
4. ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน					
4.1 ผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระ และมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน					
4.2 ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ สุจริต มี ความโปร่งใสในการทำงาน และปราศจากอคติ ส่วนตัว					
4.3 ผู้ตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
4.4 ผู้ตรวจสอบภายในมีการวางตัวเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน					
5. ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน					
5.1 ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความชำนาญ และทักษะเป็นอย่างดี ในด้านการตรวจสอบ ภายใน					
5.2 ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ นโยบาย ระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
5.3 ผู้ตรวจสอบภายในสามารถสื่อสารและ นำเสนอ พร้อมรับฟังความเห็นของผู้รับตรวจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน					
5.4 ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการควบคุมภายใน เป็นอย่างดี					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
5.5 ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความ ระมัดระวัง รอบคอบและใช้ทักษะ ในการ ทำงานเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน	ระดับความเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน					
1.1 มีการแจ้งผู้รับตรวจล่วงหน้าก่อนการ ปฏิบัติงานการตรวจสอบ เพื่อเตรียมข้อมูล และ เอกสารที่ใช้ในการตรวจสอบ					
1.2 การตรวจสอบภายในช่วยส่งเสริมและ ผลักดันให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีและมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
1.3 จำนวนระยะเวลาที่ผู้ตรวจสอบภายใน ใช้ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบมีความเหมาะสม และเพียงพอ					
1.4 การตรวจสอบภายในสามารถสร้าง ความเชื่อมั่น ได้ว่ามีการปฏิบัติงานตรงตาม ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้อย่าง ถูกต้อง					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล					
2.1 การรายงานผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่ายและมีระเบียบการอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง					
2.2 มีการรายงานผลการตรวจสอบภายในเบื้องต้นแก่ผู้รับการตรวจ เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนหรือข้อผิดพลาด ที่สามารถปรับปรุงได้ทันเวลา					
2.3 มีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง					
2.4 รายงานผลการตรวจสอบที่ได้รับ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจน ทั้งประเด็นปัญหาที่ตรวจพบ ข้อสรุป ข้อเสนอแนะ และแนวทาง แก้ไข					
3. ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี					
3.1 ผู้ตรวจสอบภายในส่งเสริมให้กิจกรรมภายในหน่วยงานต่าง ๆ มีความเหมาะสมและ ปราศจากความขัดแย้ง					
3.2 ผู้ตรวจสอบภายใน ส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในหน่วยงาน					
3.3 ผู้ตรวจสอบภายในคำนึงถึงและมีหลักปฏิบัติตามหลักสากลของการกำกับดูแลกิจการ					
4. ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย					
4.1 มีส่วนช่วยส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง และประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงาน					
4.2 ผู้ตรวจสอบภายใน มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวข้องกับการทุจริต เพื่อลดความเสี่ยงลงได้					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.3 การตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยลดโอกาสในการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต หรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงได้					
5. ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา					
5.1 ผู้ตรวจสอบภายในให้คำแนะนำ และคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขข้อบกพร่องได้จริง					
5.2 ผู้ตรวจสอบภายใน มีการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา เกี่ยวกับกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน					
5.3 ผู้ตรวจสอบภายในมีการให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ได้เป็นอย่างดี					
5.4 ผู้ตรวจสอบภายในมีการให้ความรู้ คำแนะนำ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ผนวก ข.
แบบตรวจสอบคุณภาพ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ดังรายนามต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จिरพงษ์ จันทรงาม รองคณบดีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี
2. ดร.พรทิวา แสงเขียว หัวหน้าสาขาวิชาการบัญชี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
3. ดร.วรกร แซ่มเมืองปัก ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และอาจารย์พิเศษ
ภาควิชาบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง) ดังตารางสรุปแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามดังนี้

- | | |
|----|---------------------|
| 1 | หมายถึง สอดคล้อง |
| 0 | หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| -1 | หมายถึง ไม่สอดคล้อง |

ข้อคำถาม/ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1. เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ระดับการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน					
1. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติ					
ข้อ 1.1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 1.2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 1.3	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร					
ข้อ 2.1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 2.2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 2.3	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศ					
ข้อ 3.1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 3.2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 3.3	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน					
ข้อ 4.1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 4.2	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ข้อ 4.3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 4.4	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจสอบภายใน					
ข้อ 5.1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 5.2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 5.3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 5.4	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 5.5	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน					
1. ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน					
ข้อ 1.1	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อ 1.2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 1.3	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อ 1.4	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผล					
ข้อ 2.1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 2.2	1	0	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 2.3	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อ 2.4	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี					
ข้อ 3.1	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อ 3.2	1	0	1	0.66	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ข้อ 3.3	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
4. ด้านการประเมินความเสี่ยงและการให้สัญญาณเตือนภัย					
ข้อ 4.1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 4.2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อ 4.3	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านการให้ความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา					
ข้อ 5.1	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อ 5.2	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อ 5.3	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อ 5.4	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
รวม	1	0.74	1	0.92	สอดคล้อง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.941	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพศ	163.03	202.309	-.118	.944
อายุ	162.00	204.000	-.233	.944
ระดับการศึกษา	162.10	205.541	-.349	.945
ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน	163.27	202.961	-.152	.944
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	162.23	203.426	-.165	.945
ข้อ 1.1 นโยบายและระเบียบ	160.13	193.292	.428	.940
ข้อ 1.2 นโยบายและระเบียบ	160.17	190.833	.458	.940
ข้อ 1.3 นโยบายและระเบียบ	160.50	190.190	.513	.940
ข้อ 2.1 การได้รับการสนับสนุน	160.47	186.395	.687	.938
ข้อ 2.2 การได้รับการสนับสนุน	160.13	194.878	.374	.941
ข้อ 2.3 การได้รับการสนับสนุน	160.23	187.495	.568	.939
ข้อ 3.1 ความพร้อมของระบบ	160.20	184.441	.701	.938
ข้อ 3.2 ความพร้อมของระบบ	160.23	186.530	.695	.938
ข้อ 3.3 ความพร้อมของระบบ	160.37	188.309	.617	.939
ข้อ 4.1 จริยธรรมและคุณธรรม	160.27	181.651	.706	.938
ข้อ 4.2 จริยธรรมและคุณธรรม	160.13	186.602	.662	.938
ข้อ 4.3 จริยธรรมและคุณธรรม	160.27	190.754	.578	.939
ข้อ 4.4 จริยธรรมและคุณธรรม	160.10	187.403	.778	.938
ข้อ 5.1 ความรู้ ความเชี่ยวชาญ	160.17	188.557	.665	.939
ข้อ 5.2 ความรู้ ความเชี่ยวชาญ	160.17	186.764	.710	.938
ข้อ 5.3 ความรู้ ความเชี่ยวชาญ	160.27	192.478	.530	.940
ข้อ 5.4 ความรู้ ความเชี่ยวชาญ	160.07	190.685	.635	.939
ข้อ 5.5 ความรู้ ความเชี่ยวชาญ	160.10	191.128	.614	.939
	Scale	Scale	Corrected	Cronbach's

	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1.1 การปฏิบัติงาน	159.97	196.309	.302	.941
ข้อ 1.2 การปฏิบัติงาน	160.13	192.464	.535	.940
ข้อ 1.3 การปฏิบัติงาน	160.27	182.202	.714	.938
ข้อ 1.4 การปฏิบัติงาน	160.13	188.671	.648	.939
ข้อ 2.1 การรายงานผล	160.17	190.557	.679	.939
ข้อ 2.2 การรายงานผล	160.13	194.947	.426	.940
ข้อ 2.3 การรายงานผล	160.13	192.189	.554	.940
ข้อ 2.4 การรายงานผล	160.17	191.454	.617	.939
ข้อ 3.1 การส่งเสริมการกำกับ	160.10	190.024	.688	.939
ข้อ 3.2 การส่งเสริมการกำกับ	160.03	190.792	.622	.939
ข้อ 3.3 การส่งเสริมการกำกับ	160.17	189.040	.701	.938
ข้อ 4.1 การประเมินความเสี่ยง	160.13	192.395	.439	.940
ข้อ 4.2 การประเมินความเสี่ยง	160.27	192.616	.597	.939
ข้อ 4.3 การประเมินความเสี่ยง	160.07	193.926	.423	.940
ข้อ 5.1 การให้ความรู้	160.03	191.344	.666	.939
ข้อ 5.2 การให้ความรู้	160.07	191.306	.676	.939
ข้อ 5.3 การให้ความรู้	160.03	187.275	.771	.938
ข้อ 5.4 การให้ความรู้	160.07	186.547	.821	.937

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	ร้อยตรีหญิง ประภาพร มาชัยภูมิ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 2 มกราคม 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ. 2555 ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประสบการณ์ในการทำงาน	เสมียนการเงิน ส่วนบัญชี สำนักงานการเงิน กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นายทหารตรวจสอบภายใน สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	18/2 ซอยสันทัด ถนนเศรษฐศิริ แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต จังหวัด กรุงเทพมหานคร