

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ
ของกองบัญชาการกองทัพไทย

FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF THE INTERNAL AUDIT
FROM THE PERSPECTIVE OF THE INSPECTOR OR THE ROYAL
THAI ARMED FORCES HEADQUATER

ร้อยโทหญิง วรวรรณ สีจันทา
FIRST LIEUTENANT WORAWAN SEEJANTA

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF THE INTERNAL AUDIT
FROM THE PERSPECTIVE OF THE INSPECTOR OR THE ROYAL THAI
ARMED FORCES HEADQUARTER

FIRST LIEUTENANT WORAWAN SEEJANTA

INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF
ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2019
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน
ในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย
FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF THE
INTERNAL AUDIT FROM THE PERSPECTIVE OF
THE INSPECTOR OR THE ROYAL THAI ARMED
FORCES HEADQUARTER

นักศึกษา

ร้อยโทหญิง วรวรรณ สีจันทา รหัสประจำตัว 61500630

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ กัลยาภรณ์ ปานมะเรียง

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด)


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


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ กัลยาภรณ์ ปานมะเรียง)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี





(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

วันที่ 6 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย
คำสำคัญ	การตรวจสอบภายใน, ผู้รับตรวจ, กองบัญชาการกองทัพไทย
นักศึกษา	ร้อยโทหญิง วรวรรณ สีจันทา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ กัลยาภรณ์ ปานมะเรียง
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ที่ได้รับการตรวจ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในให้มีความสำเร็จมากขึ้น โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 353 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศ ตั้งแต่ร้อยตรี-ร้อยเอก จบการศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3-7 ปีขึ้นไป สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ คุณภาพงานตรวจสอบ รองลงมาได้แก่ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ตามลำดับจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการศึกษาคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ สามารถทำนายความสัมพันธ์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจได้ ร้อยละ 76.90 ($R^2 = 0.769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดียิ่งเพราะได้รับความกรุณาชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจัญญศักดิ์ คณบดีคณะบัญชี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สารพัด ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ กัลยาภรณ์ ปานมะเริง อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณข้าราชการและพนักงานราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ด้วยความดีและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้บิดา มารดา คณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาด้วยดี

วรวรรณ สัจจันทา

มกราคม 2563

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
3. กรอบทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
4. สมมติฐานการวิจัย.....	3
5. ขอบเขตการวิจัย.....	4
6. ประโยชน์ที่ได้รับ.....	4
7. นิยามศัพท์.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. การตรวจสอบภายในส่วนราชการ.....	6
1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน.....	6
1.2 มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ.....	8
2. แนวคิดและทฤษฎี.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม.....	11

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงาน ตรวจสอบ และการสนับสนุน จากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของ หน่วยงาน กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการ กองทัพไทย.....	12
3.1 ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน.....	12
3.2 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน.....	12
3.3 คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน.....	14
3.4 การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน.....	14
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
5. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.....	16
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	18
1. แบบแผนของการวิจัย.....	18
2. ประชากรและตัวอย่าง.....	18
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	20
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
4 ผลการศึกษา.....	23
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน.....	26
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	35
	1. สรุปผล.....	35
	2. อภิปรายผล.....	37
	3. ข้อเสนอแนะ.....	39
	บรรณานุกรม.....	40
	ภาคผนวก.....	42
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	43
	ประวัติผู้ศึกษา.....	48

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามส่วนราชการ.....	19
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	23
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม.....	26
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน.....	27
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ.....	28
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	29
7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของคุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และ สภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมอง ของผู้รับตรวจ.....	31
8 การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....	33
9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	34

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐหรือแม้แต่วิสาหกิจ ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และนโยบาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบรรลุเป้าของส่วนราชการ

ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในเปรียบเสมือนเครื่องมือของผู้บริหาร ในการทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินและบัญชี การบริหารพัสดุ งานสารสนเทศ และการบริหารด้านอื่น ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ แล้วนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน แก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ

การตรวจสอบภายใน ในปัจจุบันนั้นกรมบัญชีกลางได้มีโครงการประเมินระบบการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐเพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่ากระบวนการทำงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในนั้นสามารถนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งรายงานผลการตรวจสอบภายในจะต้องได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหารรวมถึงหน่วยรับตรวจรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายงานผลการตรวจสอบภายใน (กระทรวงการคลัง, กรมบัญชีกลาง, สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ)

สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร เดิมเป็นกองตรวจเงิน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ต่อมาปีพุทธศักราช 2530 ผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้กรุณาอนุมัติหลักการให้แก้ไขปรับปรุงการจัดและอัตราของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จัดตั้งเป็น สำนักงานตรวจบัญชีทหาร และปรับโอนอัตรากำลังพลตำแหน่งนายทหารตรวจสอบ อัตราพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ในสำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีทหาร จนกระทั่งปีพุทธศักราช 2532 ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้กรุณาอนุมัติหลักการปรับปรุงโครงสร้างการจัดกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยกำหนดให้จัดตั้งสำนักงานตรวจบัญชีทหาร และกระทรวงกลาโหมได้มีคำสั่ง (เฉพาะ) ลับ ที่ 3/33 ลงวันที่ 5 มกราคม 2533 ให้จัดตั้งสำนักงานตรวจบัญชีทหารขึ้น และได้ยึดถือวันดังกล่าวเป็นวันสถาปนาหน่วย ต่อมาวันที่ 5 พฤศจิกายน 2535 สำนักงานตรวจบัญชีทหารได้ทำการย้ายเข้าที่ตั้งแห่งใหม่บริเวณชั้นที่ 1 และ 2 อาคาร 610 สนามเสือป่า และวันที่ 22 มกราคม 2546 สำนักงานตรวจบัญชีทหาร ได้ย้ายเข้าที่ตั้งถาวรแห่งใหม่บริเวณชั้นที่ 7 และ 8 อาคาร 5 กองบัญชาการทหารสูงสุด

แจ้งวัฒนะ หลักสี่ ตามคำสั่งกองบัญชาการทหารสูงสุด (เฉพาะ) ที่ 4/46 ลงวันที่ 3 มกราคม 2546 และได้รับการอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อหน่วยเป็น สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ภารกิจของหน่วย คือ ดำเนินการตรวจสอบภายในโดยอิสระ เพื่อประเมินค่าประสิทธิผลในการควบคุมและการบริหารทรัพยากร ตามความมุ่งหมายของกองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจุบันการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ.2542 และระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ.2553 โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องทำแผนการตรวจสอบประจำปีเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาและอนุมัติภายในเดือนกันยายนของทุกปี และส่งสำเนาแผนให้กรมบัญชีกลาง โดยแผนการตรวจสอบประจำปีจะต้องกำหนดหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งหมด 79 หน่วยแบ่งเป็นหน่วยส่วนกลาง 31 หน่วย และหน่วยส่วนภูมิภาค 48 หน่วย ซึ่งหน่วยงานเหล่านั้นเรียกว่า หน่วยรับตรวจ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยรับตรวจเรียกว่า ผู้รับตรวจ

ในการปฏิบัติงานด้านกาตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ตรวจสอบภายในและเจ้าหน้าที่ของหน่วยรับตรวจ ต้องมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิด โดยผู้รับตรวจมีการขอคำแนะนำ ปรัชญาหรือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในดังกล่าวมาข้างต้น จะต้องปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในของหน่วยรับตรวจต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับประสานงานกับผู้รับตรวจ โดยผู้รับตรวจมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตอบคำถาม ชี้แจงในประเด็นที่ผู้ตรวจสอบภายในต้องการจะทราบ เมื่อผู้ตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทยในปีที่ผ่านมา มา โดยจากรายงานข้อตรวจพบจากการตรวจสอบภายในส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย และข้อสังเกตจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปีงบประมาณ 2561 ของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารกองบัญชาการกองทัพไทย (ข้อตรวจพบกองบัญชาการกองทัพไทย, 2561) แล้วมีข้อตรวจพบ/ข้อบกพร่องเกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้รับตรวจ ผู้ตรวจสอบภายในจึงให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะให้ผู้รับตรวจปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการหรือในกรณีเกิดการทุจริต และผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรายงานให้หัวหน้าส่วนราชการทราบทันที เนื่องจากทำให้เกิดความเสียหายให้กับทางราชการ ผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในรายงานผลการตรวจสอบภายใน ทำให้ผู้รับตรวจมีความคิดว่าผู้ตรวจสอบภายในจ้องจับผิดการปฏิบัติงานของผู้รับตรวจ ซึ่งอาจทำให้ผู้รับตรวจไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และหากมีการตรวจสอบครั้งต่อไปอาจจะไม่ให้ความร่วมมือ หรือไม่อำนวยความสะดวกให้กับผู้ตรวจสอบภายใน และไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ เนื่องจากผู้รับตรวจมีความคิดเห็นที่ไม่ดีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน

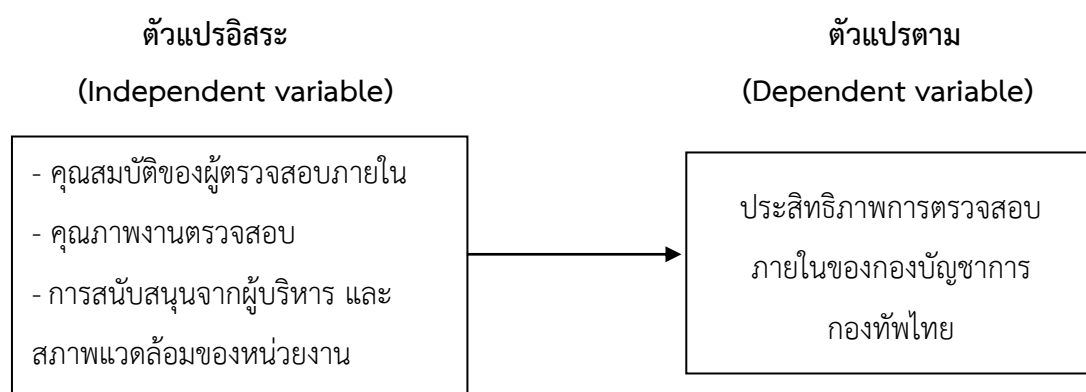
ของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร และไม่เห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายใน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน ต่อผู้ตรวจสอบภายใน และงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรง เป็นผู้ตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้รับตรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย และศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน และแก้ไขปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้รับตรวจกับผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเพื่อประโยชน์ต่อกองบัญชาการกองทัพไทย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานการศึกษา

คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ

ขอบเขตของการศึกษา

1. **ประชากร** กลุ่มประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ ทั้งนี้ข้าราชการต้องมีระดับชั้นยศตั้งแต่พันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ ลง จำนวน 3,027 คน (ที่มา : กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561)

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

2.1.2 คุณภาพงานตรวจสอบ

2.1.3 การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

3. **ระยะเวลาดำเนินการวิจัย** เป็นการวิจัยความคิดเห็นของผู้รับตรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย ในช่วงเวลาระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในกองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ที่ได้รับการตรวจ
2. สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในให้มีความสำเร็จมากขึ้น
3. สามารถนำข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้สนใจในการค้นคว้าและวิจัยต่อไป

นิยามศัพท์

ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด ทันเวลา คุ่มค่ากับค่าตอบแทน เป็นที่พอใจของผู้รับตรวจ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการ

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่องานตรวจสอบ มีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และเทคนิคการตรวจสอบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการตรวจสอบภายใน มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร การวางแผน การจัดทำและการบริหารงบประมาณ มีความสามารถสื่อสาร การวิเคราะห์ การประเมินผลการเขียนรายงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีมนุษย

สัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

คุณภาพงานตรวจสอบ หมายถึง งานตรวจสอบภายในที่มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของทางราชการ และผลการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับส่วนราชการและหน่วยรับตรวจ

การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บริหารถือ และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน หากผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามผลการตรวจสอบและคำแนะนำที่ได้รับจากหน่วยงานตรวจสอบภายในจะทำให้สามารถระบุประสิทธิภาพของผลงานได้

หน่วยงานตรวจสอบภายใน หมายถึง สำนักงานตรวจสอบภายใน หรือส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง นายทหารตรวจสอบภายใน และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร

หน่วยรับตรวจ หมายถึง ส่วนราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

แผนการตรวจสอบ หมายถึง แผนการปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นล่วงหน้า โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องที่ตรวจสอบ จำนวนหน่วยรับตรวจ ระยะเวลาในการตรวจสอบแต่ละเรื่องผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ รวมทั้งงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

แผนการปฏิบัติงาน หมายถึง แผนการปฏิบัติงานสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะต้องจัดทำไว้ล่วงหน้าว่าจะตรวจสอบเรื่องใด ที่หน่วยรับตรวจใด ด้วยวัตถุประสงค์ขอบเขตการตรวจสอบ และวิธีการตรวจสอบใด

รายงานผลการตรวจสอบ หมายถึง การนำเสนอข้อมูลที่ผู้ตรวจสอบได้รวบรวม และวิเคราะห์จนได้ผลสรุปเพื่อนำเสนอหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหาร และหน่วยรับตรวจ การรายงานผลการตรวจสอบ อาจมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบการควบคุม วิธีปฏิบัติให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร

การติดตามผลการตรวจสอบ หมายถึง การติดตามผลการปรับปรุงแก้ไขปัญหาของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะในรายงานการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและ ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ วิจัย และสนับสนุนการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบภายในส่วนราชการ
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
 - 1.2 มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ
2. แนวคิดและทฤษฎี
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุน จากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย
 - 3.1 ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน
 - 3.2 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน
 - 3.3 คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน
 - 3.4 การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. การตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

การบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ได้มีการขยายตัวจนทำให้การบริหารงาน มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาการก้าวหน้าและเทคโนโลยี ผู้บริหารไม่สามารถจะควบคุมดูแลรายละเอียดการ

ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง การตรวจสอบภายในจึงเข้ามามีบทบาทยิ่งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบ และมีมาตรการควบคุมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับกันว่าการตรวจสอบภายใน เป็นวิชาซีพีไอสระอีกแขนงหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาซีพีไอบัญชี อันมีแนวความคิด หลักการกระบวนการและวิธีการตรวจสอบที่ได้พัฒนามาจากแนวคิดในยุคก่อน ๆ คือนอกจากการตรวจสอบข้อมูลทางบัญชีแล้วนั้น ยังตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ จึงต้องเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหลายประการ เช่น ความเจริญเติบโตขององค์กร ภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รูปแบบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ หรือ บริการใหม่ รวมถึง เทคโนโลยีทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ฉะนั้นผู้มีอาชีพด้านการตรวจสอบภายในจะต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของตนที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การตรวจสอบภายในจึงมีความสัมพันธ์กับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย เนื่องจาก ทำให้ทราบถึงแนวความคิด หลักการ บทบาท ของการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาต่อไป

ความหมายของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในตามความหมายของสถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditors : IIA, 2000) หมายถึง กิจกรรมให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างอิสระเที่ยงธรรมเพื่อมูลค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรการตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กำหนด โดยให้มีการประเมินและการปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและมีระเบียบวิธี

ความหมายของผู้ตรวจสอบภายใน

ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการให้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ รับผิดชอบตรวจสอบหน่วยรับตรวจดังต่อไปนี้ (กระทรวงการคลัง, 2551, หน้า 2)

1. ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการในระดับกระทรวง รับผิดชอบตรวจสอบส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

กรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการในระดับกระทรวง ตรวจสอบงาน/โครงการของส่วนราชการระดับกรมในสังกัดของกระทรวง นอกเหนือจากงานของสำนักงานปลัดกระทรวง จะต้องเป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน งาน/โครงการที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จ

ของนโยบายกระทรวง และเป็นงาน/โครงการที่ได้รับนโยบายให้ติดตามกำกับดูแลเป็นกรณีพิเศษ โดยให้ประสานแผนการตรวจสอบกับส่วนราชการนั้น ๆ ด้วย

2. ผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการในระดับกรม รับผิดชอบตรวจสอบราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือต่างประเทศ

กรณีที่มีความจำเป็นหรือสมควร หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางอาจมอบหมายให้ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการในระดับกรม ตรวจสอบส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคได้

3. ผู้ตรวจสอบภายในของจังหวัด รับผิดชอบตรวจสอบราชการบริหารส่วนภูมิภาค

กรณีที่ส่วนราชการในส่วนกลางมีหน่วยงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลาง อาจมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ดำเนินการแทนตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ ระเบียบว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน ระเบียบว่าด้วยการพัสดุ ระเบียบเกี่ยวกับการเงินหรือระเบียบอื่น ๆ ของทางราชการ โดยให้ผู้ตรวจสอบภายในตาม (3) เป็นผู้รับผิดชอบตรวจสอบเฉพาะในส่วนที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการแทน

1.2 มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

ปัจจุบันการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน และเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการที่จะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการตรวจสอบภายในของส่วนราชการได้ขยายขอบเขตจากการตรวจสอบความถูกต้องในการใช้จ่ายเงินไปสู่การตรวจสอบที่เน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ แนวคิดและวิธีปฏิบัติจะเปลี่ยนไป ลักษณะและขอบเขตของงานตรวจสอบภายในจะขยายกว้างมีหลากหลายมากขึ้น ดังนั้นงานตรวจสอบภายใน ในอนาคตคืองานบริการที่จะให้หลักประกันที่เที่ยงธรรมและให้คำปรึกษาที่เปี่ยมด้วยคุณค่าแก่ส่วนราชการ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

ดังนั้นการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ จะต้องมีความมาตรฐานซึ่งมาตรฐานเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่กำหนดขึ้น เพื่อจะช่วยให้ทราบว่าการปฏิบัติมีหลักการหลักเกณฑ์และเชื่อถือได้ การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดมาตรฐานไว้จำนวน 6 ฉบับ ดังนี้

1. มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ประกอบด้วยข้อปฏิบัติหลัก ๆ ของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ

มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2545, หน้า 3)

2. มาตรฐานการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
3. มาตรฐานการรายงาน
4. มาตรฐานการวางแผนการตรวจสอบและแผนงานตรวจสอบ
5. มาตรฐานกระดาษทำการ
6. มาตรฐานกาติดตามผลการตรวจสอบ

2. แนวคิดและทฤษฎี

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นมากล่าวอ้างไว้เนื่องจาก แนวคิดในเรื่องความคิดเห็นมีส่วนสัมพันธ์ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้รับตรวจว่ามีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้การตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความหมายของความคิดเห็น

สมศักดิ์ เจริญผล (2542, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ และถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอ

โกศัย วงศ์อนันต์นนท์ (2539, หน้า 4) สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจจะเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้น หรือเหตุการณ์นั้น โดยอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม อาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจแสดงได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติ หรือความเชื่อ และค่านิยมเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็น และทราบได้อย่างชัดเจน ดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็ไม่มีผู้ใดทราบเลยว่า เขานั้นมีเจตคติหรือความเชื่อค่านิยมแบบใด

สุกัญญา ภูพัฒน์กุล (2541, หน้า 21) สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า เป็นการแสดงออกทางความรู้สึก หรือความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นโดยมีอารมณ์ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูด หรือการเขียนก็ได้

จากความหมายของความคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า “ความคิดเห็น” เป็นการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือสถานการณ์โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวอาจจะแสดงออกถึงการยอมรับหรือปฏิเสธ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต้องการหรือไม่ต้องการ ดังนั้นการแปลความหมายย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพล และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ในลักษณะของการประเมินค่า

ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมถึงในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

การวัดความคิดเห็น

เนื่องจากความคิดเห็นนั้นจะส่งผลถึงทัศนคติและการแสดงออกถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิดเห็น การวัดระดับความคิดเห็นช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางหรือนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวประสิทธิภาพ

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของบัญชีการ กองทัพไทย ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพมากล่าวไว้ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าว แสดงถึงอัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่นวัตถุดิบ เงิน คน เทคโนโลยี จึงสามารถบรรลุถึงเป้าหมายหรือระดับของผลผลิตที่ต้องการได้ ดังนั้นการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย ถ้าพิจารณาจากแนวคิดดังกล่าว ก็จะพูดถึงในเรื่อง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) คือ เมื่อผลจากการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดีก็จะถือว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามก็แสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการทำงาน” นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Petersob & Plowman, 1953, p.433) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างขวาง รวมถึงคุณภาพ ของการมีประสิทธิผล และความสามารถในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการ ในการผลิต

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, 2542, หน้า 130) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่ได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

พันซ์พงศ์ เกียรติกุล (2544 : 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานดี ถูกต้อง รวดเร็ว และสิ่งอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นได้ว่าการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม

ดังนั้นประสิทธิภาพในความหมายของผู้วิจัยหมายถึง การที่ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานด้านกาตรตรวจสอบภายในของส่วนราชการ บรรลุวัตถุประสงค์ตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2553

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

เรื่องแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม มีความสัมพันธ์การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย เนื่องจากผลสำเร็จของงานด้านการตรวจสอบภายในจะปฏิบัติเป็นไปอย่างประสิทธิภาพนั้น ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบความประพฤติที่พึงงามทำให้ได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้รับตรวจ

ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (ศรีพงษ์ แจ่มประสิทธิ์, 2542, หน้า 28) ให้ความหมายว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

อำมฤต สวัสดิกุล (2541, หน้า 21 อ้างถึงใน ศรีพงษ์ เจียมประสิทธิ์, 2542, หน้า 29) กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักธรรมอันเป็นแนวการปฏิบัติในการกระทำที่เป็นไปตามครรลองคลองธรรม มีลักษณะพิเศษ คือ เน้นการให้คุณประโยชน์แก่ผู้อื่นและเป็นประโยชน์แก่ตนเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539, หน้า 117 อ้างถึงใน ศรีพงษ์ เจียมประสิทธิ์, 2542, หน้า 29) จริยธรรม คือ ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน อีกทั้งยัง เกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

จากข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวกับสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ ควรประพฤติปฏิบัติ และถูกต้องตามครรลองคลองธรรม โดยอาศัยข้อกำหนดทางศาสนา หลักธรรม ศีลธรรม รวมถึงวัฒนธรรมของแต่ละชุมชน และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม เป็นมาตรฐานในการวัด ซึ่งหาก กล่าวโดยสรุปแล้วนั้นหมายถึง พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของแต่ละสังคม ที่ถูกต้องตามศีลธรรมนั่นเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุน จากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1 ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ ได้ผลงาน มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด ทันเวลา คุ่มค่ากับค่าตอบแทน เป็นที่พอใจของผู้รับตรวจ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการ สอดคล้องกับ วิจิต นารีผล (2553) และอรรัตน์ เรืองจำรัส (2555) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้นั้น โดยการใช้ทรัพยากรการทำงานให้น้อยที่สุด มีคุณภาพสูง และใช้ความสามารถที่มี เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ และสำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้รวมทั้งการ นำความรู้ความสามารถจากการทำงานไปทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานให้ตนเองและประโยชน์ ให้อีกผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในอนาคตมากยิ่งขึ้น

3.2 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่ จำเป็นต่องานตรวจสอบ มีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และ เทคนิคการตรวจสอบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการตรวจสอบภายใน มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร การวางแผน การจัดทำและการบริหารงบประมาณ มีความสามารถสื่อสาร การวิเคราะห์ การประเมินผล การเขียนรายงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและเพื่อน

ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2548) กล่าวว่า งานตรวจสอบภายในเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสม และสามารถสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพได้ นอกจากนี้คุณสมบัติที่กล่าวไว้ในหัวข้อ “คุณสมบัติตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน” ผู้ตรวจสอบภายในควรมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการนำมาตรฐานการตรวจสอบภายใน กระบวนการ และเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายในไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ

2. ผู้ตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานตรวจสอบรายงานทางการเงินควรมีความรู้ด้านการบัญชีเป็นอย่างดี รวมถึงความเข้าใจต่อมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้ตรวจสอบ ในการประเมินสาระสำคัญของความแตกต่างระหว่างแนวปฏิบัติที่ดีและแนวปฏิบัติที่ใช้ภายในบริษัท เนื่องจากแนวปฏิบัติที่ดีนั้นควรประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรแต่ละแห่ง การเข้าใจหลักการบริหารจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติแก่ผู้บริหารมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีความรู้ทั่วไปในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การบัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมายธุรกิจ กฎหมายภาษีอากร การเงิน และเครื่องมือการบริหาร อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบภายในไม่จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องเหล่านี้อย่างละเอียด เนื่องจากหากจำเป็นต้องใช้ความรู้ทางด้านนี้ ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถขอคำแนะนำหรือบริการจากผู้เชี่ยวชาญเรื่องนี้โดยตรง ดังนั้น ความรู้ที่ผู้ตรวจสอบภายใน ควรมีอย่างน้อยต้องช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นหรือที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือบ่งชี้ความช่วยเหลือที่ต้องการจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ

5. ควรมีความรู้เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ เพื่อบ่งชี้เรื่องที่ควรได้รับการตรวจสอบและกำหนดเรื่องที่ควรขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์

6. ควรสามารถพิจารณาใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน เช่น การใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้โปรแกรมประเมินความเสี่ยงโปรแกรม เพื่อปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โปรแกรมเพื่อการบริหารงานตรวจสอบภายใน เป็นต้น

3.3 คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน

ระบบคุณภาพ หมายถึง ระบบโครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ วิธีการ กระบวนการรวมทั้งทรัพยากรที่ดำเนินการจนผลิตภัณที่ได้คุณภาพ (เอกสารประกอบ ISO 9000 : รองศาสตราจารย์ พูลพร แสงบางปลา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : 2536)

คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นไปตามมาตรฐาน ปราศจากข้อผิดพลาดทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพมี 2 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพตามความสอดคล้องของการปฏิบัติตามมาตรฐาน (Quality of Conformance)
2. คุณภาพการรับรู้ (Perceived Quality) หมายถึง คุณภาพที่พิจารณาจากการตอบสนองความต้องการเป็นที่พอใจตามคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง (นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุตีกุล ผศ.นพ.จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ : คุณภาพของระบบสุขภาพ : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2543) คุณภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับงานบริการ งานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของส่วนราชการ และช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้ส่วนราชการมีผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย และนโยบายของรัฐบาลภายใต้การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล รวมทั้งการกำกับดูแลที่ดีคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน หมายถึง งานตรวจสอบภายใน ที่มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของทางราชการ และผลการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับส่วนราชการ และหน่วยรับตรวจ การนำระบบการประกันคุณภาพมาใช้กับงานตรวจสอบภายในนั้น จึงทำให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการมีการพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลทั่วไปต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

3.4 การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างมากในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน การจัดหางบประมาณเพื่อโครงสร้างพื้นฐานด้านความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์ แบ่งปัน จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ (Abdul & Shamyla, 2012) และ จากการศึกษาของ Alzeban & Gwilliam (2014) ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุน จากผู้บริหารมีผลกระทบเชิงบวกและมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งยังเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรียงษ์ เจียมประสิทธิ์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท พบว่า

1. ลักษณะทั่วไปของผู้รับตรวจ พบว่า ผู้รับตรวจประมาณครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิงร้อยละ 53.30 อายุของผู้รับตรวจมากกว่าครึ่งหนึ่ง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 51.40 ผู้รับตรวจมากกว่าครึ่งหนึ่ง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.70 อายุราชการเกือบสามในสี่ มีอายุ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 74.30 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมากกว่าหนึ่งในสาม ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานการเงินและบัญชี ร้อยละ 34.80 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่าครึ่งหนึ่ง ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วเป็นเวลา 1-5 ปี ร้อยละ 52.90

2. ความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และการสนับสนุนการทำงาน

3. ปัจจัยแวดล้อมของการทำงานของผู้รับตรวจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมของการทำงาน 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านความสามารถในการประสานงาน และด้านระบบการบริหารงาน ในด้านสภาพหน่วยงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ความสามารถในการประสานงาน ระบบการบริหารงาน สภาพหน่วยงาน และขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และการฝึกอบรมของผู้รับตรวจ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

ณัฐชา ศรีสุนทร (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ : ศึกษากรณีศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค พบว่า บุคลากรของศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง ส่วนภูมิภาค มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกร ด้านการบำรุงรักษา ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน การทดสอบสมมุติฐานพบว่าบุคลากรที่มีวิชาชีพ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งการรับราชการ และความรู้ความเข้าใจเรื่องโรงพยาบาลในกำกับของรัฐที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในความพร้อมทางด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญา เตือนนวล (2546) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้รับตรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกรมการผังเมือง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกรมการผังเมือง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน 2. ด้านการรายงานผลการตรวจสอบ 3. ด้านการให้คำแนะนำ ปรีกษา 4. ด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อาจเป็นเพราะผู้รับตรวจเห็นว่าการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพนั้น จะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการบริหารงานของผู้บริหารให้มีคุณภาพ สามารถช่วยทำให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจในระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่

Nurdiono (2018) ที่ได้ทำการศึกษา ผลของความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในต่อการตรวจสอบภายใน คุณภาพ และความหมายของความรับผิดชอบต่อท้องถิ่นรัฐบาล จากผลการศึกษาพบว่า แสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผู้ตรวจสอบภายใน (ผู้ตรวจสอบ) มีความสามารถในการเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ในขณะที่เดียวกันการตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพมีลักษณะในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางการเงิน ยิ่งถ้าผู้ตรวจสอบภายในมีความสามารถในการตรวจสอบมากเท่าใดก็ยิ่งมีคุณภาพการตรวจสอบที่ดีขึ้นเท่านั้น อีกทั้งข้อค้นพบจากการตรวจสอบภายในนั้นจะขึ้นอยู่กับวิธีการอธิบายและการตรวจสอบในทุกเขต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายใน (ผู้ตรวจสอบ) มีความสามารถเพียงพอ แต่ในบางท้องถิ่นนั้น ยังมีระดับทักษะ และความสามารถที่ไม่เพียงพอ

Zulkifli (2014) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในภาครัฐ ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถของผู้ตรวจสอบเป็นอิสระ รวมทั้งความเป็นกลาง และการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน

5. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบภายในของส่วนราชการ จะต้องใช้ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติ
 - 1.1 เงินคงคลัง พ.ศ. 2491
 - 1.2 วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561
 - 1.3 การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
2. พระราชกฤษฎีกา
 - 2.1 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - 2.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - 2.3 ค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. 2556

2.4 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3. ระเบียบ

3.1 กระทรวงกลาโหมว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2553

3.2 กระทรวงกลาโหมว่าการบัญชีเงินราชการ พ.ศ. 2555

3.3 กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ.2550

3.4 การเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2551

3.5 การเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562

3.6 กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550

3.7 กระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุม ระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555

3.8 คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยวินัยทางงบประมาณ และการคลัง พ.ศ. 2544

3.9 กระทรวงกลาโหมว่าด้วยเงินรายรับสถานพยาบาล พ.ศ. 2551

3.10 กระทรวงกลาโหมว่าด้วยการบัญชีเงินรายรับของสถานพยาบาล พ.ศ. 2557

3.11 กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

3.12 กระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทศรองราชการ พ.ศ. 2547

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจของ กองบัญชาการกองทัพไทย ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงาน ตรวจสอบ และด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน โดยมีระเบียบและ ขั้นตอนการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แบบแผนของการศึกษา
2. ประชากรและตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบแผนของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือโดยการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับตรวจ

2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กองบัญชาการ กองทัพไทย เฉพาะพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้ข้าราชการต้องมีระดับชั้นยศตั้งแต่พันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ ลงมา จำนวน 3,027 คน (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยมีการกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และกำหนดให้ระดับความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 5% หรือ 0.05 (Yamane, 1973) ดังนี้ รายละเอียดตาม ตารางที่ 1

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

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{3,027}{1+3,027(0.05)^2}$$

$$n = 353 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 353 ราย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สน.บก.บก.ทท.	60	7
สจร.ทหาร	65	8
สตน.ทหาร	112	13
สธน.ทหาร	38	4
สสก.ทหาร	257	30
สลก.ทหาร	85	10
กพ.ทหาร	246	29
ขว.ทหาร	287	33
ยก.ทหาร	384	45
กบ.ทหาร	197	23
กร.ทหาร	271	32
ศทส.สส.ทหาร	167	19
สปช.ทหาร	257	30
สบ.ทหาร	176	21
ศชบ.ทหาร	110	13
กง.ทหาร	191	22
ชด.ทหาร	124	14

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ส่วนราชการ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ชด.ทหาร	124	14
รวม	3,027	353

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) และปลายเปิด (Open Ended Question) ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นยศ เงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 นำข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ มาวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้

การทดสอบเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา งานวิจัยนี้ได้ทำการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จสมบูรณ์มอบให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และเมื่อมีข้อผิดพลาดในข้อคำถาม ผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ ของแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยทำการแจกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยวิเคราะห์หาค่า Cronbach Alpha ซึ่งจะได้ค่าเท่ากับ .886 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย ในครั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถาม และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย โดยการแจกแบบสอบถามนั้นเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้สถิติ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 353 คน แบ่งส่วนราชการที่ข้าราชการและพนักงานราชการสังกัดอยู่

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสาร รายงาน หนังสือ บทความที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายใน ข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระบบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ และทดสอบสมมติฐานตามที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในส่วนของการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ดังนี้

- นำข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าร้อยละ
- นำข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ มาวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

สำคัญมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
สำคัญมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
สำคัญปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
สำคัญน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
สำคัญน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งดัดแปลงจากวัน เดชพิชัย (2535, หน้า 531-532) โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
 - 1.1 การแจกแจงความถี่
 - 1.2 ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย
 - 2.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 - 2.2 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความมีประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย (R^2)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ จำนวน 353 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สามารถอธิบายผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

n = 353

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	174	49.29
หญิง	179	50.71
อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	-	-
21-30 ปี	72	20.40
31-40 ปี	141	39.94
41-50 ปี	70	19.83
51 ปีขึ้นไป	70	19.83

ตารางที่ 2 (ต่อ)

n = 353

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	23.23
ปริญญาตรี	194	54.96
ปริญญาโท	73	20.68
ปริญญาเอก	4	1.13
ระดับชั้นยศ		
พ.ต./น.ต. – พ.อ.(พ)/น.อ.(พ)	73	20.68
ร.ต. – ร.อ.	121	34.28
จ.ส.ต./พ.จ.ต./พ.อ.ต. – จ.ส.อ/พ.จ.อ./พ.อ.อ.	87	24.65
ส.ต./จ.ต. – ส.อ./จ.อ.	49	13.88
พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	23	6.51
สาขาที่จบการศึกษา		
การบัญชี	76	21.53
การเงิน	19	5.38
บริหารธุรกิจ	85	24.08
เศรษฐศาสตร์	21	5.95
การตลาด	17	4.82
กฎหมาย	12	3.40
การจัดการ	26	7.37
เทคโนโลยีสารสนเทศ	7	1.98
วิศวกรรม	15	4.25
อื่น ๆ	75	21.24

ตารางที่ 2 (ต่อ)

n = 353

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	6	1.70
3 – 7 ปี	91	25.78
7 ปีขึ้นไป – 11 ปี	53	15.01
11 ปีขึ้นไป – 15ปี	88	24.93
15 ปีขึ้นไป – 20 ปี	38	10.76
มากกว่า 20 ปี	77	21.82

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แฉ่งวัฒนะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.71 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.29

2. อายุ

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แฉ่งวัฒนะ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.94 รองลงมามีอายุระหว่าง 21–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.40 และอายุระหว่าง 41–50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 19.83 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แฉ่งวัฒนะ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.96 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.23 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.68 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีเพียงร้อยละ 1.13 ตามลำดับ

4. ระดับชั้นยศ

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แฉ่งวัฒนะ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ คือ ร.ต. – ร.อ. คิดเป็นร้อยละ 34.28 รองลงมาชั้นยศ คือ จ.ส.ต./พ.จ.ต./พ.อ.ต. – จ.ส.อ./พ.จ.อ./พ.อ.อ. คิดเป็นร้อยละ 24.65 ชั้นยศ พ.ต./น.ต. – พ.อ.(พ)/น.อ.(พ) คิดเป็นร้อยละ 20.68 ชั้นยศ ส.ต./จ.ต. – ส.อ./จ.อ. คิดเป็นร้อยละ 13.88 และพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 6.51 ตามลำดับ

5. สาขาที่จบการศึกษา

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ ส่วนใหญ่มีสาขาที่จบการศึกษา คือ บริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 24.08 รองลงมา สาขาการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 21.53 สาขาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 21.24 สาขาการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 7.37 สาขาเศรษฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 5.95 สาขาการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5.38 การตลาด คิดเป็นร้อยละ 4.82 สาขาวิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 4.25 สาขากฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 3.40 และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 1.98 ตามลำดับ

6. ประสบการณ์การทำงาน

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.78 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.93 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.82 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 7 ปีขึ้นไป - 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.01 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.76 และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีเพียงร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม

n = 353

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	4.45	0.53	มาก
คุณภาพงานตรวจสอบ	4.47	0.44	มาก
การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	4.38	0.43	มาก
รวม	4.43	0.41	มาก

จากตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม จากผล การศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะ พื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.43$) ซึ่งเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับ แรก คือ คุณภาพงานตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาได้แก่ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.45$) และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

n = 353

ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็น
1. ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับตรวจ	4.56	0.60	มากที่สุด
2. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถอธิบายเกี่ยวกับระเบียบ หรือ แนวทางในการปฏิบัติการตรวจสอบอย่างชัดเจน	4.50	0.64	มาก
3. เมื่อมีการหารือกับผู้ตรวจสอบถึงแนวทางการปฏิบัติงานหรือ การจัดลำดับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พบว่าผู้ตรวจสอบ ภายในสามารถให้ความรู้ด้านการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจได้เป็นอย่างดี	4.45	0.54	มาก
4. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถตอบข้อหารือ เพื่อให้ผู้รับตรวจ เกิดความชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม	4.41	0.69	มาก
5. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถค้นพบประเด็นจากการตรวจสอบ ที่เพิ่มคุณค่าให้แก่หน่วยงาน	4.38	0.62	มาก
6. ผู้ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ และเที่ยง ธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่	4.38	0.74	มาก
รวม	4.45	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.45$) ซึ่งเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับตรวจ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในสามารถอธิบายเกี่ยวกับระเบียบ หรือแนวทางในการปฏิบัติการตรวจสอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อมีการหารือกับผู้ตรวจสอบถึงแนวทางการปฏิบัติงานหรือการจัดลำดับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พบว่าผู้ตรวจสอบภายในสามารถให้ความรู้ด้านการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.45$) ผู้ตรวจสอบภายในสามารถตอบข้อหารือ เพื่อให้ผู้รับตรวจเกิดความชัดเจนถึงแนวทางการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.41$) ผู้ตรวจสอบภายในสามารถค้นพบประเด็นจากการตรวจสอบที่เพิ่มคุณค่าให้แก่หน่วยงาน และผู้ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ และเที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ

n = 353			
ด้านคุณภาพการตรวจสอบ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตามเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.52	0.52	มากที่สุด
2. ผู้ตรวจสอบภายในติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระดับความเสี่ยงที่ตรวจพบ	4.49	0.54	มาก
3. ผู้ตรวจสอบภายในสรุปถึงประเด็นที่ตรวจพบ กับผู้รับตรวจ เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาและร่วมกันแก้ไข	4.47	0.53	มาก
4. ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตามสามารถปฏิบัติได้จริง	4.46	0.56	มาก
5. ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำรายงานผลการตรวจสอบเสนอผู้บริหารหน่วยรับตรวจเพื่อแจ้งถึงประเด็นที่ตรวจพบอย่างครบถ้วน	4.43	0.53	มาก
รวม	4.47	0.44	มาก

จากตารางที่ 5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.47$) ซึ่งเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตามเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระดับความเสี่ยงที่ตรวจพบ ($\bar{X} = 4.49$) ผู้ตรวจสอบภายในสรุปถึงประเด็นที่ตรวจพบ กับผู้รับตรวจเพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาและร่วมกันแก้ไข ($\bar{X} = 4.47$) ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตามสามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.46$) และผู้ตรวจสอบภายในจัดทำรายงานผลการตรวจสอบเสนอผู้บริหารหน่วยรับตรวจเพื่อแจ้งถึงประเด็นที่ตรวจพบอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

n = 353

ด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้ตรวจสอบภายในมีการประสานงานกับผู้รับตรวจเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในสำหรับประเด็นแต่ละประเภท	4.49	0.51	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการภายใน หน่วยรับตรวจมีการสื่อสารถึงประเด็นที่ตรวจพบและได้รับรายงานจากผู้ตรวจสอบภายในอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.48	0.52	มาก
3. ผู้บริหารหน่วยรับตรวจกำหนดผู้รับผิดชอบในการตอบข้อซักถามของผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้มีความรู้ และเข้าใจในสิ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในสงสัย	4.43	0.51	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	n = 353		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	SD	
4. ผู้บริหารหน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในการแก้ไข ให้ เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน	4.42	0.57	มาก
5. ผู้บริหารหน่วยรับตรวจให้การสนับสนุนข้อมูลและส่งเสริมให้ ข้าราชการ ในหน่วยงานสนับสนุนการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบ ภายใน	4.41	0.53	มาก
6. ผู้รับตรวจให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายในในทุก ๆ ด้าน ที่ผู้ตรวจสอบร้องขอ โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลที่เป็นจริง	4.37	0.72	มาก
7. ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้ตรวจสอบ ภายในและผู้รับตรวจถึงประเด็นต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.63	มาก
8. การสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับหน่วยรับตรวจ และ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกองบัญชาการกองทัพไทย สามารถเข้าถึงได้ง่าย	4.31	0.52	มาก
9. ผู้รับตรวจมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้มีความ ชำนาญในงานที่ทำ และสามารถตอบข้อซักถามของผู้ ตรวจสอบภายในได้ถูกต้อง ครบถ้วน	4.29	0.57	มาก
10. ผู้รับตรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการตรวจสอบภายใน	4.29	0.70	มาก
รวม	4.38	0.43	มาก

จากตารางที่ 6 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ผู้ตรวจสอบภายในมีการประสานงานกับผู้รับตรวจเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในสำหรับประเด็นแต่ละประเภท ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและ

ข้าราชการภายใน หน่วยรับตรวจมีการสื่อสารถึงประเด็นที่ตรวจพบและได้รับรายงานจากผู้ตรวจสอบภายในอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารหน่วยรับตรวจกำหนดผู้รับผิดชอบในการตอบข้อซักถามของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้มีความรู้ และเข้าใจในสิ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในสงสัย ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารหน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในการแก้ไข ให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารหน่วยรับตรวจให้การสนับสนุนข้อมูลและส่งเสริมให้ข้าราชการ ในหน่วยงานสนับสนุนการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.41$) ผู้รับตรวจให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายในในทุก ๆ ด้าน ที่ผู้ตรวจสอบร้องขอ โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลที่เป็นจริง ($\bar{X} = 4.37$) ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจถึงประเด็นต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.33$) การสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับหน่วยรับตรวจ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกองบัญชาการ กองทัพอากาศ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 4.31$) ผู้รับตรวจมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้มีความชำนาญในงานที่ทำ และสามารถตอบข้อซักถามของผู้ตรวจสอบภายในได้ถูกต้อง ครบถ้วน และ ผู้รับตรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.29$)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : คุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของคุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ

n = 353

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-Value
Regression	47.999	3	47.999	1259.539	0.000**
Residual	13.376	349	0.038		
รวม	61.375	352			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

a : คุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายในทั้ง 6 รายการ

b : ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ คุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ทั้งหมด 3 รายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อทำการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสำหรับการพยากรณ์ สามารถอธิบายผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	β	t	Sig
ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	0.685	0.019	0.884	35.490	0.000**
ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ	0.820	0.024	0.877	34.220	0.000**
ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน	0.863	0.023	0.891	36.849	0.000**
R = 0.877 R ² = 0.769 Adjusted R ² = 0.769 SE = 0.200					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ และด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน สามารถทำนายความสัมพันธ์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจได้ ร้อยละ 76.90 (R² = 0.769) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระที่นำมาทำนายความสัมพันธ์ โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

1. เขียนเป็นสมการโดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน} = & 1.389 (\text{ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน}) + 0.685 \\ & (\text{ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน}) + 0.820 \\ & (\text{ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ}) + 0.863 (\text{ด้านการสนับสนุนจาก} \\ & \text{ผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน}) \end{aligned}$$

2. เขียนเป็นสมการ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน} = 0.884 (\text{ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน}) + 0.877 (\text{ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ}) + 0.891 (\text{ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน})$$

สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

- ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.685 ซึ่งหมายความว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.685 หน่วย

- ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.820 ซึ่งหมายความว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในด้านคุณภาพงานตรวจสอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.820 หน่วย

- ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.863 ซึ่งหมายความว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.863 หน่วย

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ	ยอมรับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจของ กองบัญชาการกองทัพไทย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบ ภายใน กองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ที่ได้รับการตรวจ และเพื่อนำแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน ให้มีความสำเร็จมากขึ้น โดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ข้าราชการและ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 353 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการและพนักงาน ราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศ คือ ร.ต.-ร.อ. มีสาขาที่จบ การศึกษา คือ บริหารธุรกิจ และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-7 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ซึ่งเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ คุณภาพงานตรวจสอบ รองลงมาได้แก่ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เมื่ออธิบายรายด้านพบว่า

1. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับตรวจ รองลงมาคือ ผู้ตรวจสอบภายในสามารถอธิบายเกี่ยวกับระเบียบ หรือแนวทางในการปฏิบัติการตรวจสอบอย่างชัดเจน และเมื่อมีการหารือกับผู้ตรวจสอบถึงแนวทางการปฏิบัติงานหรือการจัดลำดับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสามารถให้ความรู้ด้านการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจได้เป็นอย่างดี

2. ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตามเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน รองลงมา คือ ผู้ตรวจสอบภายในติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระดับความเสี่ยงที่ตรวจพบ และผู้ตรวจสอบภายในสรุปถึงประเด็นที่ตรวจพบ กับผู้รับตรวจเพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาและร่วมกันแก้ไข

3. ด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรื่องที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ผู้ตรวจสอบภายในมีการประสานงานกับผู้รับตรวจเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในสำหรับประเด็นแต่ละประเภท รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการภายในหน่วยรับตรวจมีการสื่อสารถึงประเด็นที่ตรวจพบและได้รับรายงานจากผู้ตรวจสอบภายในอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และผู้บริหารหน่วยรับตรวจกำหนดผู้รับผิดชอบในการตอบข้อซักถามของผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้มีความรู้ และเข้าใจในสิ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในสงสัย

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : คุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ

ผลการศึกษาคูสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ พบว่า ด้านคุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ และด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน สามารถทำนายความสัมพันธ์ของคุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจได้ ร้อยละ 76.90 ($R^2 = 0.769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

ด้านคุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.685 ซึ่งหมายความว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในด้านคุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.685 หน่วย

ด้านคุณภาพงานตรวจสอบ มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.820 ซึ่งหมายความว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในด้านคุณภาพงานตรวจสอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.820 หน่วย

ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.863 ซึ่งหมายความว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.863 หน่วย

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย ครั้งนี้ จากผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณสมบัตินี้ของผู้ตรวจสอบภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีพงษ์ เจริญประสิทธิ์ (2542) ที่ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของผู้ตรวจต่อการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษาพบว่า

ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และการสนับสนุนการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zulkifli (2014) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในภาครัฐ ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถของผู้ตรวจสอบเป็นอิสระ รวมทั้งความเป็นกลาง และการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน

ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานตรวจสอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2543) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพงานไว้ว่า คุณภาพงานเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับงานบริการ งานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของส่วนราชการ และช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้ส่วนราชการมีผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย และนโยบายของรัฐบาลภายใต้การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมที่เหมาะสม และมีประสิทธิผล รวมทั้งการกำกับดูแลที่ดีคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน จึงหมายถึง งานตรวจสอบภายในที่มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของทางราชการ และผลการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับส่วนราชการและหน่วยรับตรวจ การนำระบบการประกันคุณภาพมาใช้กับงานตรวจสอบภายใน จึงทำให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการมีการพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลทั่วไปต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nurdiono (2018) ที่ได้ทำการศึกษา ผลของความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในต่อการตรวจสอบภายใน คุณภาพ และความหมายของความรับผิดชอบต่อท้องถิ่นรัฐบาล จากผลการศึกษาพบว่า ยิ่งถ้าผู้ตรวจสอบภายในมีความสามารถในการตรวจสอบมากเท่าใดก็ยิ่งมีคุณภาพการตรวจสอบที่ดีขึ้นเท่านั้น

ประสิทธิภาพด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Abdul และ Shamyala (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างมากในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน การจัดหางบประมาณเพื่อโครงสร้างพื้นฐานด้านความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์ แบ่งปัน จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ ซึ่งให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลกระทบเชิงบวกและมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งยังเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายในควรค้นหาประเด็นจากการตรวจสอบที่เพิ่มคุณค่าให้แก่หน่วยงาน และปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ และเที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายใน มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน และมีคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่เหมาะสม
2. ผู้ตรวจสอบภายในควรจัดทำรายงานผลการตรวจสอบเสนอผู้บริหารหน่วยรับตรวจเพื่อแจ้งถึงประเด็นที่ตรวจพบอย่างครบถ้วน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านคุณภาพในงานตรวจสอบมากที่สุด
3. ผู้รับตรวจควรมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เพื่อที่จะทำให้มีความชำนาญในงานที่ทำ และทำให้สามารถตอบข้อซักถามของผู้ตรวจสอบภายในได้ถูกต้อง ครบถ้วน และควรมีการปรับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้เปิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน ด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารoundต่อไป

ควรทำการศึกษากลยุทธ์การตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองบัญชาการกองทัพไทย และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นเพิ่มขึ้น และสามารถนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการบริหารตรวจสอบภายในให้กับกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อจะช่วยในการพัฒนาการบริหารการตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงการคลัง. (2542, 11 พฤศจิกายน). **หนังสือเวียนกระทรวงการคลัง** ด่วนที่สุด ที่ กค 0528.3/ว 94 เรื่อง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2542.
- กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง. (ม.ป.ป.) **ประมวลระเบียบและมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กมลรัตน์ หล้าสุรวงษ์. (2527). **จิตวิทยาการศึกษา** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กัญญา เตือนนวล. (2545). **ความคิดเห็นของผู้รับตรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของกรมการผังเมือง**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- โกศัย วงศ์อนันต์นนท์. (2539). **ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดจันทบุรี**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- ข้อตรวจพบกองบัญชาการกองทัพไทย, 2561. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.rtarf.mi.th>.
- ดวงเดือน พันธุนานาวิน. (2539). **การใช้ผลผลิตจากการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนาคนไทย**. สารสารจิตวิทยา. 3(2) : 46-60.
- ดิณ ปรัชญพฤทธิ. (2542). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศรีพงษ์ เจียมประสิทธิ์. (2542). **ความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- ณัฐชา ศรีสุทร. (2542). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค**. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พันธ์พงศ์ เกียรติกุล. (2544). **คู่มือการตรวจสอบและการควบคุมภายใน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- พลพร แสงบางปลา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2536). **เอกสารประกอบ ISO 9000**.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมศักดิ์ เจริญผล. (2542). **ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา ภูพัฒน์กุล. (2541). **ความคิดเห็นของประชากรต่อการให้บริการจัดหางานของรัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อนุวัฒน์ ศุภชติกุล และจิรัฐมภ์ ศรีรัตนบัลล์. (2543). **คุณภาพของระบบสุขภาพสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข**. (มปป.)
- Nurdiono. (2018). **The Effect of Internal Auditor Competency on Internal Audit Quality and Its Implication on the Accountability of Local Government**. European Research Studies Journal Volume XXI, Issue 4.
- Peterson.E.&Plowman,G.E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). 111 : Irwin.
- Yamane, Taro. 1973. **Statistics : An Introductory Analysis (Third edition)**. New York : Harper and Row Publioation
- Zulkifli B. (2014). **Factors that Contribute to the Effectiveness of Internal Audit in Public Sector**. DOI: 10.7763/IPEDR. 2014. V70. 24.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับตรวจของ
กองบัญชาการกองทัพอากาศไทย”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงของท่าน
หรือกรอกข้อความในช่องว่างที่กำหนดไว้

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 21 ปี 2. 21 – 30 ปี 3. 31 – 40 ปี
4. 41 – 50 ปี 5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท
4. ปริญญาเอก

4. ระดับชั้นยศ

1. พ.ต./น.ต. – พ.อ.(พ)/น.อ.(พ) 2. ร.ต. – ร.อ.
3. จ.ส.ต./พ.จ.ต./พ.อ.ต. – จ.ส.อ/พ.จ.อ./พ.อ.อ. 4. ส.ต./จ.ต. – ส.อ./จ.อ.
5. พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ

5. สาขาที่จบการศึกษา

1. การบัญชี 2. การเงิน 3. บริหารธุรกิจ
4. เศรษฐศาสตร์ 5. การตลาด 6. กฎหมาย
7. การจัดการ 8. เทคโนโลยีสารสนเทศ 9. วิศวกรรม
10. อื่นๆ ระบุ.....

6. ประสบการณ์การทำงาน

1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 – 7 ปี
3. 7 ปีขึ้นไป – 11 ปี 4. 11 ปีขึ้นไป – 15 ปี
5. 15 ปีขึ้นไป – 20 ปี 6. มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่าง ๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาประสบการณ์ของท่านในการรับตรวจ จากกรรมการตรวจสอบภายในของ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน					
1.1 เมื่อมีการหารือกับผู้ตรวจสอบถึงแนวทางการปฏิบัติงานหรือการจัดลำดับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พบว่าผู้ตรวจสอบภายในสามารถให้ความรู้ด้านการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจได้เป็นอย่างดี					
1.2 ผู้ตรวจสอบภายในสามารถตอบข้อหารือ เพื่อให้ผู้รับตรวจเกิดความชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม					
1.3 ผู้ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ และเที่ยงธรรม ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่					
1.4 ผู้ตรวจสอบภายในสามารถอธิบายเกี่ยวกับระเบียบ หรือแนวทางในการปฏิบัติการตรวจสอบอย่างชัดเจน					
1.5 ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับตรวจ					
1.6 ผู้ตรวจสอบภายในสามารถค้นพบประเด็นจากการตรวจสอบที่เพิ่มคุณค่าให้แก่หน่วยงาน					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายใน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง (1)
2. คุณภาพงานตรวจสอบ					
2.1 ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำรายงาน ผลการตรวจสอบเสนอผู้บริหารหน่วย รับตรวจเพื่อแจ้งถึงประเด็นที่ตรวจพบ อย่างครบถ้วน					
2.2 ผู้ตรวจสอบภายในสรุปถึง ประเด็นที่ตรวจพบ กับผู้รับตรวจเพื่อให้ เข้าใจถึงปัญหาและร่วมกันแก้ไข					
2.3 ผู้ตรวจสอบภายในติดตามการ ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จ ตามระดับความเสี่ยงที่ตรวจพบ					
2.4 ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบ ภายในเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตาม สามารถปฏิบัติได้จริง					
2.5 ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบ ภายในเสนอให้ผู้รับตรวจปฏิบัติตาม เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
3. การให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
3.1 ผู้บริหารหน่วยรับตรวจให้การ สนับสนุนข้อมูลและส่งเสริมให้ข้าราชการ ในหน่วยงานสนับสนุนการตรวจสอบ ของผู้ตรวจสอบภายใน					
3.2 ผู้ตรวจสอบภายในมีการ ประสานงานกับผู้รับตรวจเพื่อให้เกิด ความเข้าใจที่ตรงกันถึงขั้นตอนการ ปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติตาม ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน สำหรับประเด็นแต่ละประเภท					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
3.3 การสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับหน่วยรับตรวจ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถเข้าถึงได้ง่าย					
3.4 ผู้บริหารหน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในการแก้ไข ให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน					
3.5 ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการภายในหน่วยรับตรวจมีการสื่อสารถึงประเด็นที่ตรวจพบและได้รับรายงานจากผู้ตรวจสอบภายในอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
3.6 ผู้บริหารหน่วยรับตรวจกำหนดผู้รับผิดชอบในการตอบข้อซักถามของผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้มีความรู้ และเข้าใจในสิ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในสงสัย					
3.7 ผู้รับตรวจมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้มีความชำนาญในงานที่ทำ และสามารถตอบข้อซักถามของผู้ตรวจสอบภายในได้ถูกต้องครบถ้วน					
3.8 ผู้รับตรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการตรวจสอบภายใน					
3.9 ผู้รับตรวจให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายในในทุก ๆ ด้าน ที่ผู้ตรวจสอบร้องขอ โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลที่เป็นจริง					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายใน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง (1)
3.10 ผู้บริหารกำหนดให้มีการ ประชุมร่วมกันระหว่างผู้ตรวจสอบ ภายในและผู้รับตรวจถึงประเด็นต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดที่ทำให้งานตรวจสอบภายในไม่บรรลุผลสำเร็จ และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา
ดังกล่าว

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	ร้อยโทหญิง วรวรรณ สีจันทา
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤษภาคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นายทหารตรวจสอบภายใน กองตรวจสอบภายในที่ 2 สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองบัญชาการกองทัพไทย