

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรผู้ศึกษาได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 122 ชุดแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากพนักงานตรวจสอบ

ส่วนที่ 5 บทสัมภาษณ์ผู้บริหารสายงานกำกับและตรวจสอบ

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายใน

จากแบบสอบถามที่รวบรวมเมื่อนำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	49	40.2
หญิง	73	59.8
รวม	122	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	17	13.9
35 – 40 ปี	21	17.2
41 – 45 ปี	24	19.7
46 – 50 ปี	26	21.3
มากกว่า 50 ปี	34	27.9
รวม	122	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.9
ปริญญาตรี	78	63.9
สูงกว่าปริญญาตรี	38	31.1
รวม	122	100

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
4. สถานภาพการทำงาน		
พนักงานตรวจสอบ 4 – 7	18	14.8
พนักงานตรวจสอบ 8	34	27.9
พนักงานตรวจสอบ 9	43	35.2
ผู้บริหารทีม/หัวหน้าสายงานตรวจสอบ	22	18
ผู้บริหาร	5	4.1
รวม	122	100
5. ประสบการณ์ในสายงานกำกับและตรวจสอบ		
น้อยกว่า 5 ปี	45	36.9
5 – 10 ปี	26	21.3
มากกว่า 10 – 15 ปี	18	14.8
มากกว่า 15 ปี	33	27
รวม	122	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 ระดับการศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรี จำนวน 78คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานตรวจสอบ 9 จำนวน 43คน คิดเป็นร้อยละ 35.2รองลงมาคือ พนักงานตรวจสอบ 8 จำนวน 34คน คิดเป็นร้อยละ 27.9ผู้บริหารทีม/หัวหน้าสายงานตรวจสอบ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18พนักงานตรวจสอบ 4 – 7 จำนวน 18คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ประสบการณ์ในสายงานกำกับและตรวจสอบส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 45คน คิดเป็นร้อยละ 36.9รองลงมาคือ ประสบการณ์มากกว่า 15ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ประสบการณ์ 5 – 10ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3และประสบการณ์มากกว่า 10 – 15 ปี จำนวน 18คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

## ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบโดยรวมและรายด้าน ผู้ศึกษาขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

### ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คะแนน	จัดลำดับ
1. พนักงานตรวจสอบได้จัดทำแผนการตรวจสอบจากผล ประเมินความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	4.40	0.72	มากที่สุด	3
2. มีการจัดทำแนวการตรวจสอบทุกครั้งก่อนเข้า ตรวจสอบ	4.59	0.77	มากที่สุด	2
3. มีการจัดทำกระดาษทำการที่ครอบคลุมทุกประเด็นการ ตรวจ	4.35	0.69	มากที่สุด	4
4. มีการสำรวจเบื้องต้นทุกครั้งก่อนการเข้าตรวจ	4.11	0.86	มาก	7
5. หลักฐานการตรวจสอบส่วนใหญ่มาจากการสุ่ม ตรวจสอบเอกสาร/สัมภาษณ์	4.29	0.78	มากที่สุด	5
6. ผู้ตรวจสอบภายในติดตามผลการปฏิบัติงานตาม ข้อเสนอแนะ	4.28	0.76	มากที่สุด	6
7. ผู้ตรวจสอบภายในได้แจ้งผลการตรวจสอบให้กับ ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจทราบถึงประเด็นการตรวจ อย่างครบถ้วน	4.61	0.58	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.37	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในด้าน  
กระบวนการตรวจสอบภายใน ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีระดับโดยรวม  
อยู่ในรับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้ตรวจสอบ  
ภายในได้แจ้งผลการตรวจสอบให้กับผู้บริหารของหน่วยรับตรวจทราบถึงประเด็นการตรวจอย่าง  
ครบถ้วนมี ( $\bar{X} = 4.61$ ) รองลงมาเป็น มีการจัดทำแนวการตรวจสอบทุกครั้งก่อนเข้าตรวจสอบ

( $\bar{X} = 4.59$ ) พนักงานตรวจสอบได้จัดทำแผนการตรวจสอบจากผลประเมินความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ( $\bar{X} = 4.40$ ) มีการจัดทำกระดาษทำการที่ครอบคลุมทุกประเด็นการตรวจ ( $\bar{X} = 4.35$ ) หลักฐานการตรวจสอบส่วนใหญ่มาจากการสุ่มตรวจสอบเอกสาร/สัมภาษณ์ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ผู้ตรวจสอบภายในติดตามผลการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ ( $\bar{X} = 4.28$ ) และมีการสำรวจเบื้องต้นทุกครั้งก่อนการเข้าตรวจ ( $\bar{X} = 4.11$ )

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติของพนักงานตรวจสอบ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติของพนักงานตรวจสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คะแนน	จัดลำดับ
1. พนักงานตรวจสอบมีความรู้ตรงตามสายงานที่ทำการ ตรวจสอบ	4.15	0.66	มาก	4
2. พนักงานตรวจสอบมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการตรวจสอบภายใน	4.14	0.74	มาก	5
3. พนักงานตรวจสอบมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎระเบียบต่างๆ ของธนาคาร	4.30	0.70	มากที่สุด	3
4. พนักงานตรวจสอบมีความสามารถในการสื่อสารทั้ง ทางวาจา และลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้รับตรวจได้เข้าใจ ตรงตามที่ต้องการ	4.06	0.75	มาก	6
5. พนักงานตรวจสอบปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติ	4.46	0.66	มากที่สุด	2
6. พนักงานตรวจสอบมีการพัฒนาศักยภาพ และฝึกอบรม ตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.56	0.59	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.28	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของพนักงานตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีระดับโดยรวมอยู่ในรับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือพนักงานตรวจสอบมีการพัฒนาศักยภาพ และฝึกอบรมตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.56$ ) พนักงานตรวจสอบปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบวิชาชีพ

ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.46$ ) พนักงานตรวจสอบมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ของธนาคาร ( $\bar{X} = 4.30$ ) พนักงานตรวจสอบมีความรู้ตรงตามสายงานที่ทำการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.15$ ) พนักงานตรวจสอบมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 4.14$ ) และพนักงานตรวจสอบมีความสามารถในการสื่อสารทั้งทางวาจา และลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้รับตรวจได้เข้าใจตรงตามที่ต้องการ ( $\bar{X} = 4.06$ )

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คะแนน	จัดลำดับ
1. ผู้บริหารมีการจัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยตรวจสอบ ภายในอย่างเพียงพอ	3.85	0.80	มาก	4
2. สายงานกำกับและตรวจสอบได้รับการจัดสรร งบประมาณในการบริหารจัดการหน่วยงานอย่างเพียงพอ	4.10	0.72	มาก	1
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความร่วมมือในด้าน ต่างๆ เช่น ข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ สถานที่ และเวลาที่ใช้ ในการตรวจสอบ	4.10	0.74	มาก	1
4. ผู้บริหารได้มอบนโยบายที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางใน การตรวจสอบ	4.07	0.79	มาก	2
5. ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุน และหาแนวทางการแก้ไข เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม ข้อเสนอแนะ ของสายงานกำกับและตรวจสอบ	4.10	0.75	มาก	1
6. ผู้บริหารเมื่อรับทราบรายงานผลการตรวจสอบแล้ว มี คำสั่งการให้ติดตาม สอบสวนหาข้อเท็จจริง	4.05	0.85	มาก	3
โดยรวม	4.04	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในด้านนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีระดับโดยรวมอยู่ในรับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน 3 ปัจจัย คือสายงานกำกับและตรวจสอบได้รับการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการหน่วยงาน

อย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความร่วมมือในด้านต่างๆ เช่น ข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ สถานที่ และเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.10$ ) และฝ่ายบริหารให้การสนับสนุน และหาแนวทางการแก้ไข เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ ของสายงานกำกับและตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารได้มอบนโยบายที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ผู้บริหารเมื่อรับทราบรายงานผลการตรวจสอบแล้ว มีการสั่งการให้ติดตาม สอบสวนหาข้อเท็จจริง ( $\bar{X} = 4.05$ ) และผู้บริหารมีการจัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยตรวจสอบภายในอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คะแนน	จัดลำดับ
1. หน่วยรับตรวจมีการจัดเตรียมเอกสารตามหนังสือที่ผู้ตรวจสอบได้แจ้งไว้ล่วงหน้า	3.98	0.75	มาก	4
2. หน่วยรับตรวจมีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับปฏิบัติงานในการตรวจสอบให้กับพนักงานตรวจสอบ	4.16	0.72	มาก	1
3. หน่วยรับตรวจและพนักงานตรวจสอบมีความเข้าใจตรงกันในประเด็นการตรวจสอบ	4.11	0.65	มาก	2
4. หน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในทุกด้าน ที่ผู้ตรวจสอบขอร้อง โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลที่เป็นจริง	3.97	0.74	มาก	5
5. หน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในการแก้ไข ให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของพนักงานตรวจสอบ	4.08	0.69	มาก	3
โดยรวม	4.06	0.57	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีระดับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยรับตรวจมีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับปฏิบัติงานในการตรวจสอบให้กับพนักงานตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือ หน่วยรับตรวจและพนักงานตรวจสอบมีความเข้าใจตรงกันในประเด็นการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.11$ ) หน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในการแก้ไข ให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของพนักงาน

ตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.08$ ) หน่วยรับตรวจมีการจัดเตรียมเอกสารตามหนังสือที่ผู้ตรวจสอบได้แจ้งไว้ล่วงหน้า ( $\bar{X} = 3.98$ ) และหน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือในทุกด้าน ที่ผู้ตรวจสอบขอร้อง โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลที่เป็นจริง ( $\bar{X} = 3.97$ )

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านระบบสารสนเทศ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านระบบสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คะแนน	จัดลำดับ
1. หน่วยงานมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจสอบ	4.20	0.72	มาก	1
2. หน่วยงานมีโปรแกรมที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบอย่างครบถ้วน	4.08	0.76	มาก	2
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการตรวจสอบมีความเหมาะสมกับหน่วยรับตรวจ	3.90	0.75	มาก	5
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการตรวจสอบช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.91	0.82	มาก	4
5. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.78	มาก	3
โดยรวม	4.02	0.68	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในด้านระบบสารสนเทศ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีระดับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีโปรแกรมที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบอย่างครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.08$ ) หน่วยงานมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการตรวจสอบช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.91$ ) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการตรวจสอบมีความเหมาะสมกับหน่วยรับตรวจ ( $\bar{X} = 3.90$ )



## ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยใช้สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ (t-test) ของตัวแปรอิสระที่มีค่าอยู่ 2 ค่า และการวิเคราะห์การผันแปร (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) ของตัวแปรอิสระที่มีค่าอยู่มากกว่า 2 ค่าขึ้นไป มีผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานตรวจสอบมีระดับการศึกษาต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

$H_0$  : พนักงานตรวจสอบมีเพศต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน

$H_1$  : พนักงานตรวจสอบมีเพศต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานผู้ศึกษากำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$ ) ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ T-Test โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม (Two Independent Samples T-Test) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อค่า Sig. (2-tailed)/2 ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (ระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$ )

### ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามเพศ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน คน	$\bar{X}$	S.D.	T-test	P- value
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ	ชาย	49	4.33	0.63	0.70	0.49
	หญิง	73	4.25	0.62		
ด้านการนำเสนอรายงาน	ชาย	49	4.31	0.71	-0.07	0.94
	หญิง	73	4.32	0.57		
ด้านการติดตามประเมินผล	ชาย	49	3.86	0.82	-0.14	0.89
	หญิง	73	3.88	0.73		

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน คน	$\bar{X}$	S.D.	T-test	P- value
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ	ชาย	49	4.33	0.63	0.70	0.49
	หญิง	73	4.25	0.62		
ด้านการนำเสนอรายงาน	ชาย	49	4.31	0.71	-0.07	0.94
	หญิง	73	4.32	0.57		
ด้านการติดตามประเมินผล	ชาย	49	3.86	0.82	-0.14	0.89
	หญิง	73	3.88	0.73		
ด้านการตอบสนอง ยุทธศาสตร์ขององค์กร	ชาย	49	3.96	0.82	-0.61	0.54
	หญิง	73	4.04	0.66		
ด้านผู้มีส่วนได้เสีย	ชาย	49	3.90	0.68	-1.12	0.27
	หญิง	73	4.04	0.70		
ภาพรวม	ชาย	49	4.07	0.63	-0.34	0.74
	หญิง	73	4.10	0.51		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยการทดสอบค่า T-test

(Independent Sample T-test) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายด้านและโดยรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานตรวจสอบมีอายุแตกต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

$H_0$  : พนักงานตรวจสอบมีอายุต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน

$H_1$  : พนักงานตรวจสอบมีอายุต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance : ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยผู้ศึกษากำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$ ) ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha$ ) แสดงว่าจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามอายุ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	อายุ	จำนวน คน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	P- value
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ	ต่ำกว่า 35 ปี	17	4.06	0.66	0.73	0.576
	34 – 40 ปี	21	4.29	0.64		
	41 – 45 ปี	24	4.29	0.62		
	46 – 50 ปี	26	4.38	0.57		
	มากกว่า 50 ปี	34	4.29	0.63		
ด้านการนำเสนอรายงาน	ต่ำกว่า 35 ปี	17	4.06	0.56	0.85	0.495
	34 – 40 ปี	21	4.33	0.58		
	41 – 45 ปี	24	4.38	0.65		
	46 – 50 ปี	26	4.31	0.68		
	มากกว่า 50 ปี	34	4.38	0.65		
ด้านการติดตามประเมินผล	ต่ำกว่า 35 ปี	17	3.88	0.78	0.36	0.836
	34 – 40 ปี	21	3.95	0.92		
	41 – 45 ปี	24	3.83	0.64		
	46 – 50 ปี	26	3.73	0.83		
	มากกว่า 50 ปี	34	3.94	0.69		
ด้านการตอบสนอง ยุทธศาสตร์ขององค์กร	ต่ำกว่า 35 ปี	17	4.06	0.75	0.57	0.684
	34 – 40 ปี	21	3.95	0.87		
	41 – 45 ปี	24	4.13	0.61		
	46 – 50 ปี	26	3.85	0.78		
	มากกว่า 50 ปี	34	4.06	0.65		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	อายุ	จำนวน คน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	P- value
ด้านผู้มีส่วนได้เสีย	ต่ำกว่า 35 ปี	17	3.94	0.75	0.62	0.649
	34 – 40 ปี	21	4.10	0.77		
	41 – 45 ปี	24	4.13	0.61		
	46 – 50 ปี	26	3.88	0.86		
	มากกว่า 50 ปี	34	3.91	0.51		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 35 ปี	17	4.00	0.59	0.29	0.886
	34 – 40 ปี	21	4.12	0.64		
	41 – 45 ปี	24	4.15	0.48		
	46 – 50 ปี	26	4.03	0.60		
	มากกว่า 50 ปี	34	4.12	0.52		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance : ANOVA) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ จำแนกตามอายุ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	1.13	0.28	0.73	0.576
ภายใน	117	45.39	0.38		
รวม	121	46.52			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างอายุของพนักงานตรวจสอบด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบโดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการนำเสนอรายงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	1.36	0.34	0.85	0.495
ภายใน	117	46.80	0.40		
รวม	121	48.16			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างอายุของพนักงานตรวจสอบ ด้านการนำเสนอรายงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้พนักงานตรวจสอบที่มีอายุต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามประเมินผล จำแนกตามอายุ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	0.85	0.21	0.36	0.836
ภายใน	117	69.05	0.59		
รวม	121	69.90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างอายุของพนักงานตรวจสอบ ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร จำแนกตามอายุ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	1.20	0.30	0.57	0.684
ภายใน	117	61.79	0.52		
รวม	121	62.99			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างอายุของพนักงานตรวจสอบ ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกตามอายุ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	1.20	0.30	0.62	0.649
ภายใน	117	56.76	0.48		
รวม	121	57.96			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างอายุของพนักงานตรวจสอบ ด้านผู้มีส่วนได้เสีย โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีอายุแตกต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

$H_0$  : พนักงานตรวจสอบมีระดับการศึกษาต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน

$H_1$  : พนักงานตรวจสอบมีระดับการศึกษาต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance : ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยผู้ศึกษากำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$ ) ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha$ ) แสดงว่าจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	จำนวน คน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	P- value
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.50	0.55	1.16	0.318
	ปริญญาตรี	78	4.22	0.62		
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.37	0.63		
ด้านการนำเสนอรายงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.67	0.52	1.04	0.358
	ปริญญาตรี	78	4.28	0.62		
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.32	0.66		
ด้านการติดตามประเมินผล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.17	0.75	0.70	0.496
	ปริญญาตรี	78	3.82	0.75		
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	3.92	0.78		
ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.17	0.75	0.19	0.829
	ปริญญาตรี	78	4.01	0.71		
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	3.97	0.75		

ตารางที่ 14(ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	จำนวน คน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	P- value
ด้านผู้มีส่วนได้เสีย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.83	0.75	0.91	0.404
	ปริญญาตรี	78	3.94	0.65		
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.11	0.76		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.27	0.53	0.59	0.552
	ปริญญาตรี	78	4.05	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.14	0.61		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance (ANOVA)) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.16	0.318
ภายใน	119	45.64	0.38		
รวม	121	46.52			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบโดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีระดับการศึกษา



ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการนำเสนอรายงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.41	1.04	0.358
ภายใน	119	47.33	0.39		
รวม	121	48.16			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานตรวจสอบ ด้านการนำเสนอรายงานโดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามประเมินผลจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.70	0.496
ภายใน	119	69.08	0.58		
รวม	121	69.90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระดับการศึกษาพนักงานตรวจสอบ ด้านการติดตามประเมินผลโดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.19	0.829
ภายใน	119	62.80	0.52		
รวม	121	62.99			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานตรวจสอบ ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.44	0.91	0.404
ภายใน	119	57.09	0.48		
รวม	121	57.96			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานตรวจสอบ ด้านผู้มีส่วนได้เสีย โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 สถานภาพการทำงานแตกต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

$H_0$  : พนักงานตรวจสอบมีสถานภาพการทำงานต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน

$H_1$  : พนักงานตรวจสอบมีสถานภาพการทำงานต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance : ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยผู้ศึกษากำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$ ) ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha$ ) แสดงว่าจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามสถานภาพการทำงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	สถานภาพการทำงาน	จำนวนคน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	P-value
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ	พนักงานตรวจสอบ 4-7	18	4.28	0.67	0.51	0.731
	พนักงานตรวจสอบ 8	34	4.32	0.59		
	พนักงานตรวจสอบ 9	43	4.21	0.66		
	ผู้บริหารทีม/หัวหน้าสายงานตรวจสอบ	22	4.27	0.55		
	ผู้บริหาร	5	4.60	0.55		
ด้านการนำเสนอรายงาน	พนักงานตรวจสอบ 4-7	18	4.17	0.71	1.55	0.192
	พนักงานตรวจสอบ 8	34	4.50	0.51		
	พนักงานตรวจสอบ 9	43	4.23	0.68		
	ผู้บริหารทีม/หัวหน้าสายงานตรวจสอบ	22	4.23	0.61		
	ผู้บริหาร	5	4.60	0.55		

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	สถานภาพการทำงาน	จำนวนคน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	P-value
ด้านการติดตามประเมินผล	พนักงาน ตรวจสอบ 4-7	18	4.00	0.91	1.12	0.352
	พนักงาน ตรวจสอบ 8	34	3.82	0.67		
	พนักงาน ตรวจสอบ 9	43	3.88	0.79		
	ผู้บริหารทีม/ หัวหน้าสายงาน ตรวจสอบ	22	3.68	0.72		
	ผู้บริหาร	5	4.40	0.55		
ด้านการตอบสนอง ยุทธศาสตร์ขององค์กร	พนักงาน ตรวจสอบ 4-7	18	4.22	0.81	1.64	0.169
	พนักงาน ตรวจสอบ 8	34	4.00	0.60		
	พนักงาน ตรวจสอบ 9	43	4.02	0.80		
	ผู้บริหารทีม/ หัวหน้าสายงาน ตรวจสอบ	22	3.73	0.63		
	ผู้บริหาร	5	4.40	0.55		

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	สถานภาพการทำงาน	จำนวนคน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	P-value
ด้านผู้มีส่วนได้เสีย	พนักงาน ตรวจสอบ 4-7	18	4.06	0.80	0.92	0.457
	พนักงาน ตรวจสอบ 8	34	3.97	0.72		
	พนักงาน ตรวจสอบ 9	43	4.09	0.68		
	ผู้บริหารทีม/ หัวหน้าสายงาน ตรวจสอบ	22	3.77	0.61		
	ผู้บริหาร	5	3.80	0.45		
ภาพรวม	พนักงาน ตรวจสอบ 4-7	18	4.14	0.69	0.78	0.540
	พนักงาน ตรวจสอบ 8	34	4.12	0.47		
	พนักงาน ตรวจสอบ 9	43	4.09	0.60		
	ผู้บริหารทีม/ หัวหน้าสายงาน ตรวจสอบ	22	3.94	0.51		
	ผู้บริหาร	5	4.36	0.39		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance (ANOVA)) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	0.79	0.19	0.51	0.731
ภายใน	117	45.73	0.39		
รวม	121	46.52			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างสถานภาพการทำงานของพนักงานตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการนำเสนอรายงานจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	2.42	0.61	1.55	0.192
ภายใน	117	45.74	0.39		
รวม	121	48.16			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างสถานภาพการทำงานของพนักงานตรวจสอบ ด้านการนำเสนอรายงาน โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามประเมินผลจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	2.57	0.64	1.12	0.352
ภายใน	117	67.33	0.57		
รวม	121	69.90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างสถานภาพการทำงานพนักงานตรวจสอบ ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	3.34	0.84	1.64	0.169
ภายใน	117	59.65	0.51		
รวม	121	62.99			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างสถานภาพการทำงานของพนักงานตรวจสอบ ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	1.76	0.44	0.92	0.457
ภายใน	117	56.20	0.48		
รวม	121	57.96			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างสถานภาพการทำงานของพนักงานตรวจสอบ ด้านผู้มีส่วนได้เสีย โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพแตกต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

$H_0$  : พนักงานตรวจสอบมีประสพการณ์ต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน

$H_1$  : พนักงานตรวจสอบมีประสพการณ์ต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance : ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยผู้ศึกษากำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$ ) ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha$ ) แสดงว่าจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก



ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามประสบการณ์

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	จำนวน คน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	P- value
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ	น้อยกว่า 5 ปี	45	4.20	0.69	0.46	0.710
	5 - 10 ปี	26	4.31	0.62		
	มากกว่า 10-15ปี	18	4.28	0.58		
	มากกว่า 15 ปี	33	4.36	0.55		
ด้านการนำเสนอรายงาน	น้อยกว่า 5 ปี	45	4.20	0.66	1.01	0.392
	5 - 10 ปี	26	4.42	0.50		
	มากกว่า 10-15ปี	18	4.44	0.71		
	มากกว่า 15 ปี	33	4.30	0.64		
ด้านการติดตามประเมินผล	น้อยกว่า 5 ปี	45	3.87	0.79	0.32	0.813
	5 - 10 ปี	26	3.88	0.82		
	มากกว่า 10-15ปี	18	3.72	0.89		
	มากกว่า 15 ปี	33	3.94	0.61		
ด้านการตอบสนอง ยุทธศาสตร์ขององค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	45	3.96	0.74	0.37	0.778
	5 - 10 ปี	26	4.00	0.80		
	มากกว่า 10-15ปี	18	4.17	0.71		
	มากกว่า 15 ปี	33	4.00	0.66		
ด้านผู้มีส่วนได้เสีย	น้อยกว่า 5 ปี	45	4.00	0.74	0.86	0.467
	5 - 10 ปี	26	4.12	0.59		
	มากกว่า 10-15ปี	18	3.78	0.81		
	มากกว่า 15 ปี	33	3.97	0.64		
ภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	45	4.04	0.62	0.21	0.890
	5 - 10 ปี	26	4.15	0.52		
	มากกว่า 10-15ปี	18	4.08	0.59		
	มากกว่า 15 ปี	33	4.12	0.48		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาโดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance (ANOVA)) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ จำแนกตามประสบการณ์

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	3	0.54	0.18	0.46	0.710
ภายใน	118	45.98	0.39		
รวม	121	46.52			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างประสบการณ์ของพนักงานตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีประสบการณ์ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการนำเสนอรายงาน จำแนกตามประสบการณ์

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	3	1.20	0.40	1.01	0.392
ภายใน	118	46.96	0.39		
รวม	121	48.16			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างประสบการณ์ของพนักงานตรวจสอบ ด้านการนำเสนอรายงาน โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีประสบการณ์ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 29** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามประเมินผลจำแนกตามประสบการณ์

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.18	0.32	0.813
ภายใน	118	69.34	0.58		
รวม	121	69.90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างประสบการณ์พนักงานตรวจสอบ ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีประสบการณ์ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 30** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	3	0.58	0.19	0.37	0.778
ภายใน	118	62.41	0.53		
รวม	121	62.99			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างประสบการณ์ของพนักงานตรวจสอบ ด้านการตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกตามประสบการณ์

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	3	1.23	0.41	0.86	0.467
ภายใน	118	56.73	0.48		
รวม	121	57.96			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างประสบการณ์ของพนักงานตรวจสอบด้านผู้มีส่วนได้เสีย โดยภาพรวม พบว่า พนักงานตรวจสอบที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรอิสระด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ด้านระบบสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.857 <sup>a</sup>	0.735	0.724	0.293

a. Predictors: (Constant), กระบวนการตรวจสอบภายใน คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจระบบสารสนเทศ

จากตารางที่ 32 พบว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ 0.857<sup>a</sup> ตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายความแม่นยำในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 73.5 ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ 0.293 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 33 การตรวจสอบตัวแปรอิสระ ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ด้านระบบสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	27.582	5	5.516	64.334	0.000 <sup>a</sup>
Residual	9.946	116	0.086		
Total	37.528	121			

a. Predictors: (Constant), กระบวนการตรวจสอบภายใน คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ระบบสารสนเทศ

b. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

จากตารางที่ 33 พบว่า มีตัวแปรอิสระด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6-10 กระบวนการตรวจสอบภายใน คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจและระบบสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

$H_0$ : ผู้ตรวจสอบภายในกระบวนการตรวจสอบภายใน คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ และระบบสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

$H_1$ : ผู้ตรวจสอบภายในกระบวนการตรวจสอบภายใน คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ และระบบสารสนเทศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ และระบบสารสนเทศที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.190	0.247		0.771	0.442
กระบวนการตรวจสอบภายใน	0.093	0.064	0.091	1.470	0.144
คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	0.138	0.067	0.135	2.051	0.042*
นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	0.373	0.084	0.391	4.444	0.000*
ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ	0.207	0.075	0.210	2.756	0.007*
ระบบสารสนเทศ	0.138	0.062	0.169	2.237	0.027*

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = 0.190 + 0.093 (\text{กระบวนการตรวจสอบภายใน}) + 0.138 (\text{คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน}) + 0.373 (\text{นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร}) + 0.207 (\text{ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ}) + 0.138 (\text{ระบบสารสนเทศ})$$

ค่า b ของกระบวนการตรวจสอบภายใน = 0.093 หมายความว่า จำนวนของกระบวนการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจะเพิ่มขึ้น 0.093 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ( $P > 0.05$ ) แสดงว่ากระบวนการตรวจสอบภายใน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กระบวนการตรวจสอบภายในส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในได้น้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ค่า b ของคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน = 0.138 หมายความว่า จำนวนของคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจะเพิ่มขึ้น 0.138 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่าคุณสมบัติของ

ผู้ตรวจสอบภายใน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร = 0.373 หมายความว่า จำนวนของนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจะเพิ่มขึ้น 0.373 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่านโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ = 0.207 หมายความว่า จำนวนของความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจะเพิ่มขึ้น 0.207 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่าความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของระบบสารสนเทศ = 0.138 หมายความว่า จำนวนของระบบสารสนเทศตรวจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจะเพิ่มขึ้น 0.138 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่าระบบสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 35สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
H 1	เพศ	T-test	0.737	ปฏิเสธ
H 2	อายุ	Anova	0.886	ปฏิเสธ
H 3	ระดับการศึกษา	Anova	0.552	ปฏิเสธ
H 4	สถานภาพการทำงาน	Anova	0.540	ปฏิเสธ
H 5	ประสบการณ์	Anova	0.890	ปฏิเสธ
H 6	กระบวนการตรวจสอบภายใน	Regression	0.144	ปฏิเสธ
H 7	คุณสมบัติของพนักงานตรวจสอบ	Regression	0.042	ยอมรับ
H 8	นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	Regression	0.000	ยอมรับ
H 9	ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ	Regression	0.007	ยอมรับ
H 10	ระบบสารสนเทศ	Regression	0.027	ยอมรับ

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมคำตอบจากคำถามปลายเปิด ซึ่งพนักงานตรวจสอบได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สามารถสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพนักงานตรวจสอบ ได้ดังนี้

### ปัญหา อุปสรรค

#### 1. ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน

1.1 พนักงานตรวจสอบมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำกัด ส่งผลให้ไม่สามารถตรวจสอบลงลึกในบางประเด็นที่สนใจได้

1.2 การวางแผนการตรวจสอบไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากผลการตรวจสอบอย่างเต็มที่

1.3 วางแผนการตรวจสอบไม่ครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ ซึ่งจะส่งผลถึงรายงานผลการตรวจสอบที่คลาดเคลื่อนได้

1.4 พนักงานตรวจสอบถูกจำกัดขอบเขตในการเข้าถึงข้อมูลบางส่วน

1.5 ธนาคารมีการขยายการดำเนินงานมากขึ้น มีการเพิ่มจำนวนสาขาและผลิตภัณฑ์ต่างๆ ส่งผลให้มีปริมาณงานที่ต้องตรวจสอบมากขึ้น

#### 2. คุณสมบัติของพนักงานตรวจสอบ

1.1 พนักงานตรวจสอบขาดทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ทำให้มองข้ามความผิดปกติเล็กๆ น้อยๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ประเด็นปัญหาที่สำคัญได้

1.2 พนักงานตรวจสอบไม่มีความรักในงานตรวจสอบ ส่งผลให้ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน

1.3 พนักงานตรวจสอบขาดประสบการณ์ ทำให้ขาดทักษะในการวิเคราะห์ความเสี่ยง

1.4 มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยครั้ง ทำให้พนักงานตรวจสอบมีเวลาในการเรียนรู้งานน้อย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ

1.5 พนักงานตรวจสอบให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่หน่วยรับตรวจไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้ขาดความน่าเชื่อถือ

1.6 พนักงานตรวจสอบ ขาดความรู้เฉพาะด้านที่ทำการตรวจสอบ รวมถึงความรู้ในผลิตภัณฑ์ของธนาคาร ซึ่งเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานตรวจสอบอย่างมาก



1.7 การหมุนเวียนกลุ่มงานกันบ่อยครั้ง ส่งผลให้พนักงานตรวจสอบขาดความผูกพันกัน ซึ่งอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.8 พนักงานตรวจสอบขาดทักษะในการสื่อสารที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น

### 3. นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

3.1 ผู้บริหารไม่จัดสรร กำลังคน ให้เพียงพอต่อความต้องการ

3.2 ผู้บริหารมีเพียงรับทราบผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน แต่ไม่มีการสั่งการให้ดำเนินการติดตาม แก้ไข ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

3.3 การเปลี่ยนแปลง โยคย้ายตำแหน่งบ่อยครั้ง ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความสามารถต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียน ไปอยู่ส่วนงานอื่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อส่วนงานอย่างมาก

3.4 ผู้บริหารมีนโยบายไม่ชัดเจน

3.5 มีการมอบหมายงานตรวจสอบเฉพาะกิจเพิ่มขึ้นมาภายหลังจากการออกแผนการตรวจสอบแล้ว ทำให้มีเวลาในการตรวจสอบไม่เพียงพอ

3.6 ฝ่ายบริหารไม่เข้าใจงานตรวจสอบภายใน

### 4. ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ

4.1 หน่วยรับตรวจมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพนักงานตรวจสอบ จึงไม่เต็มใจให้ความร่วมมือ ทำให้พนักงานตรวจสอบได้รับเอกสารล่าช้า อีกทั้งยังเป็นเอกสารที่ไม่ตรงตามความต้องการ

4.2 หน่วยรับตรวจมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก ส่งผลให้ไม่มีเวลาจัดเตรียมเอกสารให้พนักงานตรวจสอบ

4.3 หน่วยรับตรวจไม่ทราบความสำคัญของงานตรวจสอบภายใน

4.4 หน่วยรับตรวจให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ หรือให้ข้อมูลไม่เพียงพอ

### 5. ระบบสารสนเทศ

5.1 ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในงานตรวจสอบให้ข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน

5.2 ระบบสารสนเทศที่ใช้งานในปัจจุบันเป็นเพียงระบบที่ใช้ในการบันทึกผลการตรวจสอบ แต่ไม่มีระบบที่ช่วยเรื่องการตรวจสอบโดยตรง

5.3 ธนาคารนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานน้อย ไม่เต็มศักยภาพที่ระบบสามารถทำได้

5.4 ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ไม่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กร และไม่มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

5.5 พนักงานตรวจสอบขาดทักษะในการใช้งานระบบสารสนเทศ

5.6 การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลบางส่วนได้เนื่องจากข้อจำกัดของระบบสารสนเทศ

5.7 พนักงานตรวจสอบไม่ได้มีส่วนร่วมในการเลือกระบบที่จะนำมาใช้ในการตรวจสอบภายใน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน

1.1 ควรมีการจัดทำแผนการตรวจสอบให้ชัดเจน กระชับ และตรงประเด็น

1.2 ควรมีการกำหนดแบบแผนและรูปแบบการปฏิบัติงานตรวจสอบที่เป็นมาตรฐาน

1.3 ภายหลังจากอนุมัติแผนการตรวจสอบแล้วหากมีประเด็นเพิ่มเติมในการตรวจสอบควรกำหนดเป็นแผนการตรวจในงวดถัดไป

1.4 งานตรวจสอบบางกรณีเป็นเรื่องที่ส่วนงานมีการควบคุมและติดตามอยู่แล้ว ไม่ควรให้พนักงานตรวจสอบไปปฏิบัติงานในส่วนนั้นอีกเพราะจะเป็นการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน

1.5 ควรมีการทบทวนบทบาทหน้าที่และกระบวนการทำงานของสายงานตรวจสอบให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

### 2. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

2.1 ผู้ตรวจสอบภายในควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ผู้ตรวจสอบภายในควรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

2.3 ผู้ตรวจสอบภายในควรมีจรรยาบรรณในวิชาชีพตรวจสอบภายใน

2.4 ควรกำหนดคุณสมบัติพนักงานตรวจสอบให้มีประสบการณ์ และความสามารถในระดับ 8 ขึ้นไป ซึ่งมีความเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานของสาขา ซึ่งจะสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงและวางแผนการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม

2.5 พนักงานตรวจสอบควรศึกษางานที่จะเข้าตรวจเป็นอย่างดีก่อนที่จะปฏิบัติงานตรวจสอบจริง

2.6 ควรให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในอย่างมีระบบแบบแผนและวัดผลเป็นระยะๆ

2.7 ควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่มีความสามารถสู่พนักงานรุ่นใหม่ๆ มากกว่าให้หาความรู้จากการปฏิบัติงานตรวจทันที

2.8 ควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ค่าวิชาชีพ เพื่อลดอัตราการโยกย้ายไปสายงานอื่น

2.9 พนักงานตรวจสอบควรศึกษาความรู้ให้เชี่ยวชาญในงานตรวจสอบภายใน และควรมีวุฒิบัตรรับรองความรู้ความสามารถที่สำคัญต่องานตรวจสอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ให้คำปรึกษา และมีข้อเสนอแนะที่น่าเชื่อถือ

### 3. นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

3.1 ฝ่ายบริหารควรจัดสรรอัตรากำลัง งบประมาณ ให้เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

3.2 ฝ่ายบริหารควรมีการประชุมหารือกับหน่วยตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง

3.3 ฝ่ายบริหารควรกำหนดงานตรวจสอบไว้ในกระบวนการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆ ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ

3.4 ฝ่ายบริหารต้องเข้าใจรายละเอียดของงานตรวจสอบ(job description) และ ความสำคัญของสายงานกำกับและตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอันจะนำมาซึ่งนโยบายและการสนับสนุนที่เหมาะสม

3.5 ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนและรวดเร็วจากผู้บริหารเนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในงานบ่อยครั้ง แต่มีการสื่อสารจากผู้นำน้อย

3.6 ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับการแต่งตั้งพนักงานในระดับผู้บริหารฝ่าย เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานตรวจสอบภายในขององค์กร

3.7 ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสายงานกำกับและตรวจสอบ

3.8 ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญและประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีพร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตรวจสอบภายในตระหนักถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์

3.9 ผู้บริหารสายงานกำกับและตรวจสอบควรให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบและควรเข้าร่วมในการเปิดปิด การตรวจสอบเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้าทีมตรวจสอบ ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์บทบาทของงานตรวจสอบภายในเพื่อให้ทุกส่วนงานเข้าใจงานตรวจสอบมากขึ้น

#### 4. ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ

4.1 ควรให้หน่วยรับตรวจจัดเตรียมเอกสารไว้ล่วงหน้า จะช่วยให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น พร้อมทั้งกำหนดเวลาในการตรวจสอบให้เหมาะสม ไม่ควรใช้เวลามากเกินไป เพราะอาจทำให้รายงานผลการตรวจไม่ทันตามเวลาที่กำหนด

4.2 ควรมีการพบปะ พูดคุย ให้หน่วยรับตรวจทราบถึงจุดประสงค์ของหน่วยตรวจสอบภายใน ในการเข้าตรวจสอบว่ามีหน้าที่ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ เพื่อให้หน่วยงานได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ไม่ใช่เป็นการจับผิด

4.3 ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยรับตรวจเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

#### 5. ระบบสารสนเทศ

5.1 พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถรายงานข้อมูลสนับสนุนการตรวจสอบได้อย่างเป็นปัจจุบัน

5.2 ควรมีการวางจุดควบคุมในระบบงานอย่างทั่วถึงเพื่อป้องกันข้อมูลในระบบผิดพลาด

#### บทสัมภาษณ์ผู้บริหารสายงานกำกับและตรวจสอบ

ผู้ศึกษา ได้เข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารของสายงานกำกับและตรวจสอบเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปของสายงานกำกับและตรวจสอบ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนางานตรวจสอบภายใน โดยสรุปเนื้อหาได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1 รองผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการตรวจสอบ ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีประสบการณ์ในสายงานกำกับและตรวจสอบ 33 ปี โดยมีประสบการณ์จากงานสอบบัญชีมาก่อน

#### ความรู้ทั่วไปของสายงานกำกับและตรวจสอบ

ผู้บริหารสายงานกำกับและตรวจสอบ ได้ให้นโยบาย และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของสายงานกำกับและตรวจสอบ ดังนี้

1. สนับสนุนให้คำปรึกษาแนะนำทุกส่วนงานดำเนินการประเมินการควบคุมตนเอง (Control Self Assessment : CSA) ให้ครอบคลุมความเสี่ยงทุกด้านที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายความเสี่ยงต่อทรัพย์สิน ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงของธนาการรวมถึงการสร้างเครือข่ายในการติดตามการกำกับปฏิบัติงานสาขาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. พัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจสอบให้เป็นที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์ของธนาคาร สามารถวิเคราะห์ข้อมูล และวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพ
  3. ตรวจสอบและให้การรับรองในส่วนของการเงินธนาคาร และให้ความเชื่อมั่นในเรื่องของความถูกต้องของข้อมูลที่แสดงในงบการเงิน
  4. ตรวจสอบการดำเนินงานของสาขาและส่วนงานสำนักงานใหญ่ มีการกำหนดจุดควบคุมเพื่อให้มีการปฏิบัติงานถูกต้องตามวิธีปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่างๆที่กำหนดไว้
- ทั้งนี้ ภายหลังจากตรวจสอบทุกครั้งจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยรับตรวจ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานตรวจสอบได้พัฒนาตนเองต่อไป

### ปัญหา อุปสรรค

1. ปัญหาหลักที่สายงานกำกับและตรวจสอบประสบอยู่ในปัจจุบัน คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์ และทักษะในการตรวจสอบภายใน เนื่องจากในการพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจสอบต้องใช้เวลาอย่างน้อย 3 ปี เพื่อให้พนักงานตรวจสอบได้เรียนรู้งานและสั่งสมประสบการณ์ ฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะ มีการคิดวิเคราะห์ ความเสี่ยง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยรับตรวจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทศนคติของหน่วยรับตรวจ ซึ่งมักจะมองว่าการตรวจสอบภายในเป็นการตรวจเพื่อจับผิด ทำให้การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ราบรื่น

### ข้อเสนอแนะ

ท่านรองผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการตรวจสอบ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นตลอดจนแนวทางเพื่อการพัฒนาอื่น ๆ ดังนี้

1. สายงานกำกับและตรวจสอบมีแผนการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดหลักสูตร Audit Academy ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สพท.) กำหนดให้พนักงานตรวจสอบเข้าอบรมโครงการหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (CPIAT) และกำหนดให้พนักงานตรวจสอบต้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ในการตรวจสอบภายในอย่างน้อย 40 ชั่วโมง
2. กรณีที่บุคลากรไม่เพียงพอ ทางสายงานกำกับและตรวจสอบมีโครงการคลังสมอง โดยได้รับความร่วมมือจากพนักงานตรวจสอบที่เกษียณอายุไปแล้วแต่ยังมีความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อธนาคาร มาช่วยงานตรวจสอบโดยได้รับค่าตอบแทนตามสมควร
3. มีการปรับทัศนคติ หน่วยรับตรวจ โดยการเข้าไปพูดคุย สอบถามความต้องการความช่วยเหลือในแง่ของการตรวจสอบ มีการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจ

4. การปลูกฝังให้พนักงานมีความรักในงานตรวจสอบภายในเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อมีใจรัก จะนำไปสู่การเอาใจใส่ในงาน มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิผล

5. การให้ความเอาใจใส่แก่พนักงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจ สามารถให้สิ่งที่พนักงานคาดหวัง ให้โอกาส ความก้าวหน้าในสายงานกำกับและตรวจสอบ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในสายงาน จะช่วยลดอัตราการขอย้ายสายงานได้

นอกจากนี้ยังมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ โดยแยกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ได้รับความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ประสบการณ์ในตำแหน่ง รองลงมาได้แก่ สถานภาพการทำงาน (ตำแหน่ง) ระดับการศึกษา อายุ และเพศ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ คุณสมบัติของพนักงานตรวจสอบ รองลงมาได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ กระบวนการตรวจสอบและระบบสารสนเทศ ตามลำดับ

**ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2** ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักสอบทานการกำกับและจัดการความเสี่ยง มีประสบการณ์ในสายงานกำกับและตรวจสอบ 24 ปี โดยเริ่มทำงานด้านสอบบัญชีที่สำนักสอบบัญชีของบริษัทเอกชน ต่อมาได้เปลี่ยนสายงานมาเป็นพนักงานประจำสาขา ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) แต่เนื่องจากมีความสนใจในงานตรวจสอบภายใน เนื่องจากเห็นว่าเป็นงานที่สร้างมูลค่าให้แก่องค์กร จึงได้ย้ายมาปฏิบัติงานที่สายงานกำกับและตรวจสอบจนถึงปัจจุบัน

### ความรู้ทั่วไปของสายงานกำกับและตรวจสอบ

กระบวนการไรการทำงานของสายงานกำกับและตรวจสอบ เริ่มจากจากรับนโยบายและยุทธศาสตร์ธนาคาร จากฝ่ายบริหารและนำมากำหนดยุทธศาสตร์ของสายงานฯ จากนั้นจึงกำหนดแผนการตรวจสอบ (Audit Plan) ตามฐานความเสี่ยง (Risk-Base Approach) โดยมุ่งเน้นความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงการตอบสนองภารกิจสำคัญของธนาคาร เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จัดทำแนวการตรวจสอบ (Audit Program) จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงของส่วนงาน/สาขา ที่จะเข้าตรวจ ตลอดจนวางแผนเวลาปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบให้สอดคล้องกับแผนการตรวจสอบอีกด้วย

ในการเข้าตรวจจะต้องมีการแจ้งส่วนงาน/สาขา ล่วงหน้า รวมถึงศึกษาข้อมูลไม่ว่าจะเป็นรายการทางบัญชี การให้สินเชื่อ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ประวัติของพนักงาน เพื่อประกอบการพิจารณาผลการตรวจสอบ และแหล่งข้อมูลที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ รายงานผลการตรวจสอบในงวดก่อน ซึ่งสามารถเรียกดูข้อมูลได้จากระบบสารสนเทศของธนาคาร และก่อนทำการตรวจสอบจะมีการประชุมเปิดการตรวจสอบเพื่อทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ประเด็นการตรวจสอบ รวมถึงชี้แจงกฎบัตร และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงขอข้อเสนอแนะและสอบถามความต้องการในการตรวจสอบจากหน่วยรับตรวจเพิ่มเติม

เมื่อการตรวจสอบเสร็จสิ้น จะต้องมีการประชุมปิดการตรวจ เพื่อสรุปประเด็นที่ตรวจพบ พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาแก่หน่วยรับตรวจ รวมถึงติดตามผลการแก้ไขที่ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ใน การตรวจสอบครั้งก่อนด้วย

สายงานกำกับและตรวจสอบจะมีการสรุปรายงานไตรมาส และรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการตรวจสอบ ต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ธ.ก.ส. และสำเนาถึงผู้บริหารธนาคาร

### **ปัญหา อุปสรรค**

1. พนักงานตรวจสอบที่มาจากการสอบเลื่อนระดับ จากส่วนงานอื่นมักจะปฏิบัติงานไม่นานก็จะขอย้าย ซึ่งมีการโยกย้ายบ่อยครั้ง ส่งผลให้ขาดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากพนักงานตรวจสอบต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ และเพิ่มทักษะเป็นเวลานาน
2. พนักงานไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ไม่ว่าจะป็นเรื่องของงานตรวจสอบ หรืองานธนาคาร ทำให้ขาดองค์ความรู้ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. มีการสอนงานจากรุ่นพี่ในทักษะเฉพาะด้านต่างๆน้อยลง

### **ข้อเสนอแนะ**

1. สายงานกำกับและตรวจสอบได้จัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานตรวจสอบได้พูดคุยกันเกี่ยวกับประเด็นการตรวจสอบ รวมถึงแลกเปลี่ยนความรู้เฉพาะด้านที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดให้พนักงานตรวจสอบเข้ารับการอบรมในเนื้อหาของ การตรวจสอบภายใน อย่างน้อย 40 ชั่วโมง
3. กรณีที่มีการส่งตัวแทนพนักงานไปอบรม ตัวแทนเหล่านั้นจะต้องกลับมานำเสนอความรู้ที่ได้รับให้เพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้ไปทราบด้วย

4. กำหนดให้มีการสอบเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (CPIAT), Certified Internal Auditor (CIA) และ Certified Information Systems Auditor (CISA) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน

ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ โดยแยกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ได้รับความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ระดับการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในตำแหน่ง สถานภาพการทำงาน (ตำแหน่ง) อายุ และเพศ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ คุณสมบัติของพนักงานตรวจสอบ รองลงมา ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ กระบวนการตรวจสอบและระบบสารสนเทศ ตามลำดับ

**ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3** ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการตรวจสอบ มีประสบการณ์ในสายงานกำกับและตรวจสอบประมาณ 16 ปี โดยเริ่มทำงานในสายงานสินเชื่อมาก่อน ปัจจุบันรับผิดชอบในส่วนของกลุ่มงานปฏิบัติการตรวจสอบเทคโนโลยีและสารสนเทศ

**ความรู้ทั่วไปของสายงานกำกับและตรวจสอบ**

กลุ่มงานปฏิบัติการตรวจสอบเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของส่วนงาน ได้แก่ งานวางแผน จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนประจำปี งบประมาณ รายงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน งานสอบทานการควบคุมทั่วไป (General Control) และการควบคุมระบบงาน (Application Control) ที่เกี่ยวข้องกับระบบงานสินเชื่อและส่วนงานหลักที่รับผิดชอบงานวิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบงานสินเชื่อเพื่อการวางแผนการตรวจสอบ งานประเมินและสอบทานโปรแกรมระบบงานหลังติดตั้งใช้งานจริง (Post Audit) ของโปรแกรมระบบงานสินเชื่อ งานให้คำปรึกษาก่อนติดตั้งใช้งานจริง (Pre-Audit) ของโปรแกรมระบบงานสินเชื่อ งานสอบทานและรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะ ข้อมูลผิดปกติที่ส่วนกลาง ข้อมูลผิดปกติในพื้นที่ต่อผู้บังคับบัญชาหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องงานสอบทานการดำเนินงานบริษัท คู่สัญญา (IT Outsourcing) ที่เกี่ยวข้องกับระบบงานสินเชื่อ งานจัดทำและปรับปรุงวิธีปฏิบัติการตรวจสอบ (Audit Procedures) และคู่มือแนวการตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงแนวการตรวจสอบการดำเนินงานบริษัทคู่สัญญา (IT Outsourcing) งานสนับสนุนระบบงานคุณภาพ ธ.ก.ส. และระบบประเมินคุณภาพของธนาคาร และงานสนับสนุนในภารกิจที่รับผิดชอบแก่ส่วนงานต่าง ๆ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



## ปัญหา อุปสรรค

ในส่วนของ การตรวจสอบระบบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องขอข้อมูลจากส่วนงานหน่วยรับตรวจ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การพิจารณาของผู้บริหารว่าควรให้ข้อมูลหรือไม่ เนื่องจากข้อจำกัด ทั้งทางด้านระบบเอง หรือข้อปฏิบัติของธนาคาร ในการส่งวนข้อมูลบางส่วน พนักงานตรวจสอบ จึงไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทั้งหมด

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงรูปแบบการตรวจสอบภายใน โดยเน้นการตรวจสอบเชิงรุก ให้พนักงานตรวจสอบมีส่วนร่วมใน โครงการต่างๆ โดยกำหนดจุดควบคุมให้ดีขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนแรก เพื่อป้องกัน ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

2. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบ โดยใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อตอบสนองการตรวจสอบเชิงบริหารและเฝ้าระวังความผิดปกติในการดำเนินงานของ ธนาคารและสามารถส่งสัญญาณความผิดปกติได้อย่างทันที่

3. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพการตรวจสอบ

4. ให้ความสำคัญในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของสายงาน กำกับและตรวจสอบ

5. พัฒนาบุคลากรในสายงานกำกับและตรวจสอบ ให้มีความรู้เฉพาะด้านในเชิงลึก โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เนื่องจาก โลกในปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลง และเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาตลอดเวลา

ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ โดย แยกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ได้รับความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ประสบการณ์ในตำแหน่ง รองลงมาได้แก่ สถานภาพการทำงาน (ตำแหน่ง) ระดับการศึกษา อายุ และเพศ ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ คุณสมบัติของ พนักงานตรวจสอบ รองลงมา ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร กระบวนการ ตรวจสอบ ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ และระบบสารสนเทศ ตามลำดับ