

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้เป็นการนำเสนอ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษาซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสืบค้น จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราช ภัฏในเขตภาคกลาง โดยแบ่งเนื้อหาของบทนี้เป็น 4 ส่วนคือ

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ที่ตั้งอยู่ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยครู หลังจากนั้น ได้รับ พระราชทานนาม "ราชภัฏ" จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ให้เป็นชื่อประจำ สถาบัน พร้อมทั้ง พระราชทานตราประจำมหาวิทยาลัย ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏมียู่ 40 แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพัฒนามาจาก "โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์" โดยโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ แห่งแรกเปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ซึ่งตั้งขึ้นบริเวณ โรงเรียนเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนน บำรุงเมือง จังหวัดพระนคร (ปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร) หลังจากนั้น จึงได้ขยายไป ตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "วิทยาลัยครู" ในเวลา ต่อมา และในปี พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานชื่อเป็น "สถาบันราชภัฏ" และเมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มี พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ยกฐานะวิทยาลัยครู ให้เป็น "สถาบันราชภัฏ" อย่างเป็นทางการ โดย ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการ






และวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนา เทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู จากนั้นได้มีการพระราชทานชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏ" เมื่อปี พ.ศ. 2545 และในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏ" อย่างเป็นทางการ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังเช่นปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศร รามาธิบดี จักรีนฤพดินทรสยามมินทรราชธิราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานนาม "ราชภัฏ" และตราประจำมหาวิทยาลัย นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณและเกียรติยศสูงสุดแก่ขบวนการมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่พระราชอาณาจักร โดยนาม "ราชภัฏ" หมายความว่า "เป็นคนของพระราชินี"

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิจารณาจากดวงตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลปัจจุบัน เพื่อกำหนดรูปแบบสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และได้รับพระราชทานมาเป็นตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่พระราชอาณาจักร ซึ่งมีรายละเอียดที่สมควร นำมากล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้คือ

- เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ผู้ให้กำเนิดสถาบัน
- เป็นรูปแบบที่เป็นกลาง เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นที่ตั้ง ธรรมชาติ และความสอดคล้องกับ

ชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้รับพระราชทาน

- สีของตราประจำมหาวิทยาลัย มี 5 สี โดยมีความหมาย ดังนี้
 -  สีน้ำเงิน แทนค่าสถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิด และพระราชทานนาม "มหาวิทยาลัยราชภัฏ"
 -  สีเขียว แทนค่าแหล่งที่ตั้งในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม
 -  สีทอง แทนค่าความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา
 -  สีส้ม แทนค่าความรู้เรื่องทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 -  สีขาว แทนค่าความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง มี 15 แห่ง ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
12. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
13. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
14. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
15. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญของฝ่ายบริหาร ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน และระบบการควบคุมภายในขององค์กร ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จ คือผู้บริหารสามารถนำผลผลิตของงานตรวจสอบภายในไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดมูลค่าเพิ่มและความสำเร็จแก่องค์กร ฉะนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังกล่าวผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอัน ได้แก่ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน จึงควรมีความเข้าใจถึงภาพรวมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน มีความรู้ในหลักการและวิธีการตรวจสอบ รวมทั้งต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป ทั้งจากหลักการสากลและตามที่กำหนดโดยหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องของทางราชการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวสามารถเลือกใช้เทคนิคแนวทางการตรวจสอบที่เหมาะสมกับ ภารกิจและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ความหมายของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ (ที่มา: The Institute of Internal Auditors : IIA) “Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operation. It help an organization accomplish its objectives by bringing systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance process”

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้ให้ความหมาย งานตรวจสอบภายใน คือ การให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กร บรรลุเป้าหมายด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ

กรมบัญชีกลาง ได้ให้ความหมาย การตรวจสอบภายใน คือ กิจกรรมให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ” ซึ่งตามความหมายข้างต้นกรมบัญชีกลางได้จำแนกงานตรวจสอบภายในออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. งานบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Service) เป็นการตรวจสอบหลักฐานต่างๆ อย่างเที่ยงธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการประเมินผลอย่างเป็นอิสระในกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมของส่วนราชการ เช่นการตรวจสอบงบการเงิน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ความมั่นคงปลอดภัยของระบบต่างๆ และการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงินการบัญชี เป็นต้น

2. งานบริการให้คำปรึกษา(Consulting Service) เป็นการให้คำแนะนำและบริการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะงานและขอบเขตของงานจะจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้รับบริการ และมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ โดยการปรับปรุงกระบวนการ การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมของส่วนราชการให้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ

ในเรื่องความคล่องตัวในการดำเนินงาน การออกแบบระบบงาน วิธีการต่างในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม เป็นต้น

การตรวจสอบภายในหมายถึงกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

ความสำเร็จของการตรวจสอบภายในภาครัฐพิจารณาจากความสามารถของหน่วยงานตรวจสอบภายในการปฏิบัติตามระเบียบ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในภาครัฐการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

การตรวจสอบภายใน (กระทรวงการคลัง , 2551: 1) หมายถึงกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยงการควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

การตรวจ สอบภายใน (ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่า ด้วยการตรวจสอบภายใน , 2544 : 1) หมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงานที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน การบริหารงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในของส่วนราชการรวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งรัฐอเมริกา (Institute of internal auditors) ได้ให้ คำจำกัดความ “การตรวจสอบภายใน” ไว้ว่า การตรวจสอบภายใน คือการประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างมีอิสระเพื่อให้บริการแก่ฝ่ายบริหาร

เจริญ เจษฎฐาวุธย์ (บุญยืน คำหงษ์ , 2542: 5) “การตรวจสอบภายใน” หรือ ที่ภาษาอังกฤษนิยมใช้คำว่า “Internal auditing” คือการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างอิสระด้วยการสอบทานการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ฝ่ายบริหาร โดยตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือควบคุมของฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่วัดและประเมินประสิทธิผลของเครื่องมือควบคุมอย่างอื่น

ศรีพงษ์ เจริญประสิทธิ์ (2542: 42) ได้ให้ความหมายการตรวจสอบภายใน คือ มีลักษณะเป็นกิจกรรมประเมินอย่างอิสระ โดยคณะบุคคลภายในองค์กรเอง ทำการสอบทานการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานขององค์กรว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานของฝ่ายบริหารกล่าวคือการตรวจสอบภายในจะให้ข้อมูล หรือรายงานที่ถูกต้องที่ได้รับจากระบบการตรวจสอบภายในว่าการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ กำลังมีปัญหาข้อขัดข้อง ณ จุดใดซึ่งผู้บริหารควรระวังแก้ไข เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานและองค์กรได้

สถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditors: IIA) ได้ให้คำนิยามความหมายของการตรวจสอบภายใน (ค.ศ.2002) ว่า “การตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมอิสระ ที่จัดให้มีขึ้น เพื่อให้บริการด้านการประเมินผลที่เที่ยงธรรมและ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่าและการปรับปรุงการปฏิบัติการสำหรับองค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่กำหนด โดยนำมาปฏิบัติงานที่เป็นระบบ และมีระเบียบวิธีมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล”

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ (2551) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในว่า “การตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

ความสำคัญและประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน เป็นการให้บริการข้อมูลแก่ฝ่ายบริหาร และเป็นหลักประกันขององค์กรในด้านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมทั้งในด้านการเงินและการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการเสนอรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มมูลค่าขององค์กร รวมทั้งการเป็นผู้ให้คำปรึกษากับฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและดูแลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งการตรวจสอบภายในมีส่วนผลักดันความสำเร็จดังกล่าว ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Auditability)
3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) ขององค์กร เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นการประเมินวิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รวดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่าย เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประสานและลดปัญหาความไม่เข้าใจในนโยบาย
4. เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรร การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็น ไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
5. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่ม โอกาสของความสำเร็จของงาน

วัตถุประสงค์และขอบเขตการตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน คือ การปฏิบัติงานโดยอิสระปราศจากการแทรกแซงในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการ ตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

ขอบเขตของงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

1. การสอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชี การเงิน และการดำเนินงาน
2. การสอบทานให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบาย แผน และวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้ และควรแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น
3. การสอบทานวิธีการป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้
4. การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ
5. การสอบทานการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงความคืบหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้
6. การสอบทานและประเมินผลความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในขององค์กร

ประเภทของการตรวจสอบภายใน

ลักษณะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ทำให้จำเป็นต้องใช้วิธีปฏิบัติการตรวจสอบให้เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่างานตรวจสอบภายในครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของการบริหารงานระบบการควบคุมภายใน ความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางบัญชีและการเงิน การควบคุมดูแลและการใช้ทรัพยากร การปฏิบัติตามระเบียบคำสั่ง การประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัดในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กร จากนั้นจึงรวบรวมข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำรายงานเสนอแนะฝ่ายบริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการแก้ไขปรับปรุงต่อไป ซึ่งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการตรวจสอบแต่ละระบบงาน หรือแต่ละกิจกรรมจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดวิธีการตรวจสอบ และสามารถแยกประเภทของการตรวจสอบภายในที่ใช้กันโดยทั่วไป ดังนี้

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ทางการเงิน การบัญชีและรายงานทางการเงิน โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สิน และประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของระบบงานต่าง ๆ ว่ามีเพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่บันทึกในบัญชี รายงาน ทะเบียน และเอกสารต่าง ๆ ถูกต้อง และสามารถสอบทานได้หรือเพียงพอที่จะป้องกันการรั่วไหล สูญหาย ของทรัพย์สินต่าง ๆ ได้

2. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องที่กำหนดทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร การตรวจสอบประเภทนี้อาจจะทำการตรวจสอบ โดยเฉพาะหรือถือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบทางการเงินหรือการตรวจสอบการดำเนินงานก็ได้

3. การตรวจสอบการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน (Operational Auditing) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ระบบงาน ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานของแต่ละกิจกรรมตามที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ เพื่อประเมินระบบการควบคุมภายใน และประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานว่าแต่ละหน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่ดีและปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน งานและโครงการขององค์กร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือหลักการที่กำหนด การตรวจสอบเน้นถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า โดยต้องมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งวัดจากตัวชี้วัดที่เหมาะสม ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเพียงพอ ความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในขององค์กรประกอบด้วย

4.1 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ มีการจัดระบบงานให้มั่นใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรสำหรับแต่ละกิจกรรมสามารถเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน อันมีผลทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่า

4.2 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ มีการจัดระบบงาน และวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผลที่เกิดจากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

4.3 ความคุ้มค่า (Economy) คือ มีการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่สุรุ่ยสุร่าย ฟุ่มเฟือย ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดต้นทุนหรือลดการใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนดไว้ โดยยังได้รับผลผลิตตามเป้าหมาย

5. การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing) เป็นการตรวจสอบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ว่ามีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม การประเมินผล เกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านต่าง ๆ ว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งเป็นไปตามหลักการบริหารงานและหลักการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) ในเรื่องความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และความโปร่งใส

6. การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information System Auditing) เป็นการพิสูจน์ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของระบบงานและข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ รวมทั้งระบบการเข้าถึงข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การตรวจสอบประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานตรวจสอบภายในเกือบทุกงานที่นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการดำเนินงาน หรือการตรวจสอบการบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในระบบงานสารสนเทศนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การตรวจสอบประเภทนี้อาจจ้างผู้ตรวจสอบที่มีความเชี่ยวชาญทางคอมพิวเตอร์โดยตรงมาดำเนินการตรวจสอบ เนื่องจากเป็นงานเทคนิคเฉพาะ ผู้ตรวจสอบภายในอาจมีความรู้ ความชำนาญไม่เพียงพอ และต้องใช้เวลาานพอสมควรที่จะเรียนรู้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานขององค์กรได้ วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ ก็เพื่อให้ทราบถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลและความปลอดภัยของระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

7. การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing) หมายถึง การตรวจสอบในกรณีที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร หรือกรณีที่มีการทุจริตหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ผิดกฎหมาย หรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่า จะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤตินิชอบเกิดขึ้น ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุ ข้อเท็จจริง ผลเสียหายหรือผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการป้องกัน

ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายในเป็นลักษณะงานสนับสนุน ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่งานตรวจสอบ จึงไม่ควรมีย่ออำนาจสั่งการหรือมีอำนาจบริหารงานในสายงานที่ตรวจสอบ และต้องมีความเป็นอิสระในกิจกรรมที่ตนตรวจสอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอิสระทั้งในการปฏิบัติงานและทัศนคติของผู้ตรวจสอบ ความเป็นอิสระมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่

1. สถานภาพในองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน และการสนับสนุนที่ผู้ตรวจสอบภายในได้รับจากฝ่ายบริหาร นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพ และคุณค่าของบริการที่ผู้ตรวจสอบภายในจะให้แก่ฝ่ายบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในควรขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ในขอบเขตที่กว้าง และเพื่อให้ข้อตรวจพบ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จะได้รับการพิจารณาสั่งการให้บังเกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ

การกำหนดสายการบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด จะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีอิสระในการตรวจสอบ และทำให้สามารถเข้าถึงเอกสาร หลักฐาน และทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการตรวจสอบ

2. ผู้ตรวจสอบภายในไม่ควรเข้าไปมีส่วนได้เสีย หรือส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ในกิจกรรมที่ผู้ตรวจสอบภายในต้องตรวจสอบหรือประเมินผล ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นในการตรวจสอบ ดังนั้น จึงสมควรเป็นกรรมการในคณะกรรมการใด ๆ ขององค์กร หรือหน่วยงานในสังกัดอันมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็น

จากแนวคิดทฤษฎีการตรวจสอบภายใน แสดงให้เห็นว่าการตรวจสอบภายในมีบทบาทครอบคลุมถึงการตรวจสอบความถูกต้องของรายงานการเงิน การป้องกัน และดูแลทรัพย์สินต่าง ๆ การตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือสนับสนุน การบริหารงานของฝ่ายบริหารโดยการวัดผลและประเมินประสิทธิผลของการควบคุมต่างๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์การประเมินผลการแนะนำให้ความรู้การให้คำปรึกษาและการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนการดำเนินงาน ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีการตรวจสอบภายใน มาใช้ในการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ในครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน

การประเมิน เป็นกระบวนการที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการวิจัยเชิงประเมิน เป็นกระบวนการวิจัยที่เหมือนกับการวิจัย ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษา ค้นคว้าอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับกระบวนการวิจัย หรือวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ และเน้นในเรื่องการได้มาซึ่งองค์ความรู้ หรือแนวคิด แนวปฏิบัติใหม่ๆ ควบคุมไปด้วยรวมทั้งมีการผนวกกับการกำหนดเกณฑ์ที่เป็นปรนัย มุ่งเน้นตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติการใดๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะ

ความสำคัญของการประเมิน

การประเมิน เป็นกิจกรรมที่บทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ เช่น ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ต่อการปรับปรุงสื่อ/ชิ้นงาน แผนงาน โครงการให้เหมาะสมก่อนนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังทำให้ผู้รับผิดชอบงาน/โครงการทราบจุดเด่น จุดด้อยของงาน ซึ่งสามารถปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการลดโอกาสความสูญเปล่าในการปฏิบัติงานอีกด้วย ตลอดจนทำให้ทราบว่าปฏิบัติการใดๆ ที่ได้ลงทุนไปแล้วเกิดประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่ หรือควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ เป็นต้น

เป้าของการประเมิน คือสิ่งที่ต้องการประเมิน อาจเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงาน อาทิเช่น สื่อ/อุปกรณ์/ชิ้นงาน บุคลากร งานปกติ (กิจกรรม/วิธีการทำงาน/ระบบงาน) นโยบาย แผนงาน โครงการ หลักสูตร องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นต้น

ประเภทของการประเมิน

การแบ่งประเภทของการประเมินขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ จำแนกได้ ดังนี้

1. โดยเกณฑ์จุดมุ่งหมายและลักษณะการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)

1.2 การประเมินเพื่อสรุปผล (Summative Evaluation)

2. โดยเกณฑ์การยึดวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal-Based Evaluation)

2.2 การประเมินที่อิสระไม่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ (Goal-Free Evaluation)

3. โดยเกณฑ์ลำดับเวลาที่ประเมิน มีระยะเวลาในการประเมิน ดังนี้

3.1 ประเมินก่อนเริ่มปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1.1 การประเมินตามความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

3.1.2 การประเมินความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ของโครงการ (Project Appraisal)

3.2 ประเมินในระหว่างการดำเนินงาน (Implementation Evaluation)

3.3 ประเมินหลังการดำเนินงาน (Result Evaluation)

4. โดยเกณฑ์ลักษณะการใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจ มี 2 ประเภทคือ

4.1 ประเมินแบบอิงเกณฑ์ (Criterion- Referenced Evaluation)

4.2 ประเมินแบบอิงกลุ่ม (Norm-Reference Evaluation)

รูปแบบการประเมิน เป็นกรอบหรือแนวคิดที่สำคัญที่แสดงถึงกระบวนการหรือรายการที่ประเมิน การใช้รูปแบบการประเมินใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นและจุดมุ่งหมายของการประเมิน ซึ่ง สมคิด พรหมจ้อย, 2544; สุพักตร์ พิบูลย์, 2544 และธนศ ขำเกิด, 2545 ได้เสนอการแบ่งรูปแบบการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังว่าเกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) ครอนบาค (Cronbach) เคริกแพตทริค (Kirkpatrick) เป็นต้น

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgemental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake) สคริฟเว่น (Scriven) โพรวัส (Provus) เป็นต้น

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriental Evaluation) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูล และข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) อัลคิน (Alkin) เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน สรุปได้ว่า การประเมินเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางและมาตรฐานต่างๆ โดยทำการเปรียบเทียบอย่างมีหลักเกณฑ์ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ผู้ศึกษาจึงนำทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินมาใช้ในการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ในครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพ

ในการศึกษาแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพเกี่ยวกับการจัดวางมาตรฐานควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2544 (ข้อ 5.6) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปางในครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ดังนี้

กันตยา เพิ่มผล (2544) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง สิ่งที่ป้อนเข้าไปหลาย ๆ อย่างนั้นประกอบกันได้ดีเพียงใดหรืองานที่ทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพียงใด ซึ่งก็คือ ความสามารถในการทำให้เกิดผลผลิตมากขึ้น จากสิ่งที่ป้อนเข้าไปขั้นต่ำสุด นั่นหมายถึง การรักษาระดับการผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยใช้เวลาน้อยลง หรือมีการสูญเสียเกิดขึ้นน้อย ส่วนประสิทธิผลหมายถึง การบรรลุตามผลหรือผลผลิตหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวโดยสรุป ได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานก็คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่างๆ หรือวัตถุดิบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลที่ตั้งไว้

ตะวัน สาตแสง (2548) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริการจัดการ โดยใช้ต้นทุน หรือทรัพยากรในส่วนที่น้อยกว่าผลลัพธ์ที่ได้สามารถเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพ = มูลค่าผลลัพธ์/มูลค่าต้นทุน เท่ากับหรือมากกว่า 1

Herbert A. Simon (อ้างใน ประจักษ์จิตร สายนะที่, 2549: 7) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับประสิทธิภาพจึงเป็นการนำผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารราชการก็บอกความพึงพอใจของประชาชนเข้าไปด้วย เขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้ $E=(O-I) + S$

E = Efficiency	คือ	ประสิทธิภาพของการทำงาน
O = Output	คือ	ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา
I = Input	คือ	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรการบริหารที่ใช้ไป
S = Satisfaction	คือ	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างในประจักษ์จิตร สายนะที่, 2549 : 8) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็วมีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงหมายถึง อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลผลิตที่ออกมาในงาน ของราชการนั้น ประสิทธิภาพเป็นคำที่ใช้ปนหรือสลับกับความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพและผลผลิตภาพ ดังนั้นในความหมายที่จะกล่าวจะใช้ประสิทธิภาพในความหมายที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตที่ออกมา การที่จะบอกว่าราชการมีประสิทธิภาพหรือไม่จึงต้องพิจารณาในส่วนที่เป็นปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ งบประมาณรายจ่าย กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนกระบวนการทำงาน ซึ่งได้แก่วิธีการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนวิธีบริหาร รวมทั้งผลลัพธ์ที่ออกมา ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากร ทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงาน ที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทันเวลา

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรในการบริหารหรือการปฏิบัติการอย่างประหยัด คุ่มค่า ได้แก่การเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ตลอดจนเทคโนโลยีเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดหรือ ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีการประเมินประสิทธิภาพ มาใช้ในการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ในครั้งนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ

ไซมอน (Seimon อ้างถึงใน เรวดี ประสพศิลป์, 2543, หน้า 9) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการก็บวกความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ (satisfaction) ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E	คือ	ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)
O	คือ	ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับ (Output)
I	คือ	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)
S	คือ	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2542, หน้า 130) ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

เรวดี ประสพศิลป์ (2543, หน้า 10) ได้ศึกษาความหมายของประสิทธิภาพจากทฤษฎีของบุคคลต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบร่วมตรงกันอย่างหนึ่งคือ ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดีที่สุด ซึ่งความหมายของคำว่าโดยดีที่สุดในด้านธุรกิจหมายถึง การให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการหมายถึงความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด

ดังนั้น เมื่อใช้คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในทางเศรษฐศาสตร์จะหมายถึงประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจเท่านั้น เพราะแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ต้องการให้ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุดเท่าที่จะทำได้

อุษณา ภัทรมนตรี (2547, หน้า 13) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถที่จะบริหารงานงานให้มีขั้นตอนกระบวนการที่ดี

ทำให้ได้ผลผลิต (Output) มากที่สุดเมื่อเทียบกับสิ่งนำเข้า และมีของเสีย (defect) หรือความสูญเปล่า (waste) น้อยที่สุด

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุดโดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นปัจจัยนำเข้าจะพิจารณา ถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีประสิทธิภาพ มาใช้ในการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ในครั้งนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผล

พิทยา บวรวัฒนา (2530, หน้า 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ เป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์การที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้บังเกิดขึ้น

วิวรรณ ธาราหิรัญโชติ (2532, หน้า 3-5) กล่าวไว้ในหนังสือเทคนิคการเพิ่มประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (effectiveness) มีความหมายต่างกันไปสำหรับแต่ละคน บางคนหมายถึง ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่พยายามรักษาดัชนีทุนให้คงที่บางคนหมายถึงการทำงานให้ถูกต้อง บางคนหมายถึงการทำงานอย่างฉลาดขึ้นและหนักขึ้น บางคนหมายถึงการประกอบการโดยได้ผลงานมากขึ้น เป็นต้น

บางคนคิดว่าประสิทธิผลในการทำงานกับการผลิตนั้นเหมือนกัน แต่อันที่จริงแล้วทั้งสองอย่างนี้แตกต่างกัน การผลิตย่อมเกี่ยวข้องกับผลผลิต ซึ่งมักจะเรียกกันโดยทั่วไปว่าปริมาณการผลิตและมีการนับเป็นหน่วย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ผลิตเครื่องรับโทรทัศน์ผลิตได้ 100,000 เครื่องต่อปี นั่นคือปริมาณการผลิตของเขาเท่ากับ 100,000 เครื่อง ในขณะที่ประสิทธิผลในการทำงานนั้นคืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตและสิ่งที่ป้อนเข้าไป ในความหมายนี้อัตราส่วนดังกล่าวจะบ่งบอกถึงปริมาณผลผลิตซึ่งได้จากวัตถุดิบที่ป้อนเข้าไปจำนวนหนึ่ง ความสัมพันธ์นี้สามารถแสดงเป็นสมการได้ว่า

$$\text{ประสิทธิผลในการทำงาน} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{วัตถุดิบที่ป้อนเข้าไป}}$$

ในการสร้างประสิทธิผลในการทำงานนั้น เราต้องรวบรวมความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในหมู่พนักงานของเราโดยการให้การศึกษา การฝึกอบรม แรงจูงใจ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้มีการใช้ความพยายามของกลุ่ม ทั้งนี้สิ่งที่ท้าทายก็คือทำอย่างไรจึงจะรักษาระดับการพัฒนาผลงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในขณะที่เดียวกันก็ใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2542, หน้า 130) หนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง ระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

โดยสรุปส่วนใหญ่ นักวิชาการมีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ เป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องการบรรลุ

ชนะเลิศ เกียวชัยภูมิ (2546, หน้า 20) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากร และความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในไว้เพื่อการขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติการณ์จากภายนอกได้ด้วย นอกจากนี้แล้ว ธงชัย สันติวงษ์ ยังได้รวบรวมความคิดของนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคำว่า “ประสิทธิผลขององค์กร”(organizational effectiveness) และประสิทธิภาพขององค์กร (organizational efficiency) ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการท างานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

ยุทธนา ทาดายู (2543, หน้า 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรที่สามารถกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรใดที่จะเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถกระทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ได้

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 45) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์กรมีประสิทธิภาพได้แก่

1. มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน
2. มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
3. มุ่งเน้นการบริการ การตลาด

4. พัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรม สร้างคนขึ้นมารับผิดชอบงานได้ครบทุกระยะทุกระดับ ยืด โยงให้ผู้บริหารยึดมั่น ผูกพันกับเป้าหมายและวิธีการต่าง ๆ ขององค์การ

5. คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน

6. ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ตลอดเวลา

7. สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป

8. มีแผนงานที่ดี

9. มีหน่วยธุรกิจกลยุทธ์ (strategic business units) ผนวกกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

10. มีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล

อุษณา ภัทรมนตรี (การตรวจสอบภายในสมัยใหม่, 2547, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง ความสามารถที่จะบริหารงานให้ได้ผลผลิต (output) มากที่สุดเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานก็คือความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ คือวัตถุดิบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกุญแจที่นำไปสู่ผลกำไร เพราะเป็นการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เป็นการทำงานอย่างฉลาดขึ้น ไม่ใช่การทำงานหนักขึ้น ฉะนั้นประสิทธิภาพ ในความหมายของผู้วิจัยจึงหมายถึง การที่ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในของส่วนงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่มาตรฐานการตรวจสอบภายในกำหนด ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีประสิทธิภาพ มาใช้ในการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง ในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ธีรนุช วราวุฒเดช (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตรวจสอบภายในในสำนักงานตรวจสอบภายในขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำนวน 97 คน สรุปผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแล้วการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีระดับปัญหาต่ำถึงปานกลาง ผู้ตรวจสอบภายในยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ในด้าน

ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ คือปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเรื่องการควบคุมภายใน การกำกับดูแลที่ดี หลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับส่วนงานที่ตรวจสอบ การฝึกอบรมผู้ตรวจสอบที่ยังไม่ทั่วถึง การไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจเป็นบางครั้ง ด้านการวางแผนการตรวจสอบ มีปัญหาในการจัดการประชุมระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้บริหารของหน่วยรับการตรวจ และการไม่ได้ประเมินความเสี่ยงร่วมกับผู้รับการตรวจ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบมีปัญหาในการเสนอและการเผยแพร่รายงานผล การตรวจสอบที่เสนอเฉพาะหน่วยงานผู้รับการตรวจและผู้บริหารที่มีอำนาจสั่งการเท่านั้น ไม่ได้เสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนด้านการติดตามผลการตรวจสอบมีปัญหาการที่ผู้รับการตรวจไม่ได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในในบางครั้ง

ไพรัช ขุนฤทธิ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการตรวจสอบภายใน ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยได้ใช้การแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาพิสัย และอัตราภาคชั้น การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวัดค่า t-test และ f-test การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha เพื่อวัดความเที่ยงของมาตรวัด รวมทั้งการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยเพื่อบอกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อสาขามีแนวโน้มจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อสาขาลดลง ปัจจัยปริมาณงานต่อคนของผู้ตรวจสอบเปรียบเทียบระหว่างธนาคาร ธ.ก.ส. มีประสิทธิภาพต่ำกว่าธนาคารออมสิน แต่สูงกว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ ปัจจัยด้านความเสมอภาคและความเพียงพอของการตรวจสอบ ฝ่ายตรวจสอบได้ให้ความสำคัญต่อปริมาณงานของผู้รับการตรวจ โดยได้จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตามแผนงานส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ตามแผนงาน ได้รับคะแนนคิดเป็นร้อยละ 94.54 ปัจจัยด้านการตอบสนองภารกิจและปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยการใช้ตัวชี้วัดและปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้รับการตรวจสอบมีประสิทธิผลอยู่ในระดับกลาง โดยมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงคือการลดค่าใช้จ่ายคงที่ การจัดให้มีการประเมินตนเองและประเมินจากผู้ประเมินอิสระภายนอก การปรับวิสัยทัศน์ นโยบาย ภาพลักษณ์ของฝ่ายตรวจสอบเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับการตรวจสอบ

นงลักษณ์ อัครคหสิน (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ของกลุ่มพนักงาน 357 คนสรุปว่าผู้รับการตรวจสอบโดยรวมให้ความร่วมมืออยู่ในระดับร่วมมือมากและมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อการให้ความร่วมมือของผู้รับการ

ตรวจสอบได้แก่ ตำแหน่งงาน และความรู้ความเข้าใจในงานด้านตรวจสอบภายใน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ

หทัยรัตน์ รัฐสมุทร (2546) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของผู้ตรวจสอบภายในในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่องการกำกับดูแลกิจการ : กรณีศึกษา บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) ประชากรในการศึกษาจำนวน 112 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าพารามิเตอร์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของการกำกับดูแลที่ดี และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่องการกำกับดูแลกิจการกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่องการกำกับดูแลกิจการ ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของการกำกับดูแลที่ดีในระดับเดียวกัน แต่ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่องการกำกับดูแลกิจการแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่องการกำกับดูแลกิจการได้ในระดับเดียวกัน จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของการกำกับดูแลที่ดีและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องการกำกับดูแลกิจการ และการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่องการกำกับดูแลกิจการมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ศรีรัตน์ สุวรรณโณ (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้รับตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป spss เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ f-test ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 46.90 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.50 มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 43.80 และปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขาด้านการเงินการธนาคารร้อยละ 44.10 มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 44.80 ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบในระดับมาก ด้านความคิดเห็นของผู้รับตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ผู้รับตรวจมีความคิดเห็นด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบและด้านการรายงานและติดตามผลการแก้ไขในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.85 ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบและด้านการให้ความรู้ให้คำแนะนำในระดับปานกลางผู้รับตรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.50 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล

ที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบซึ่งได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา आयुงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายตรวจสอบ

งานวิจัยต่างประเทศ

Farbo 1985 : Abstract ได้ศึกษา การเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ระหว่างมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐและเอกชน ในอเมริกา พบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในยิ่งมีความเห็นสอดคล้องลงรอยในลำดับความสำคัญก่อนหลังเพียงใดก็ยิ่งจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการตรวจสอบมากขึ้น อีกทั้งคุณลักษณะจำเพาะด้านการทำงาน ด้านการตรวจสอบของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ได้รวมถึงความไม่ลำเอียงในการตรวจสอบ ความสามารถของผู้ตรวจสอบ และ ประสิทธิภาพของผู้ตรวจสอบ ซึ่งสถาบันการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยหรือ วิทยาลัย ต้องพยายามเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานตรวจสอบภายในให้มีสูงขึ้นตลอดหากพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจะช่วยให้มีการกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย และเกิดการปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อได้สังเกตเห็นความ แตกต่าง การยอมรับก็จะก่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในมากยิ่งขึ้น

Denise and O'Reilly, 2009 พบว่า โครงสร้างของงานตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนให้หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถตรวจสอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ การมีคณะกรรมการตรวจสอบจะสามารถสนับสนุนความเป็นอิสระ และความเที่ยงธรรมได้ เนื่องจากเป็นคณะกรรมการที่ขึ้นตรงต่อองค์กร การรายงานข้อมูลสารสนเทศจากการตรวจสอบตรงต่อผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการสั่งการ และติดตาม จะสามารถให้อำนาจการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานทำได้ทันท่วงที ผู้บริหารระดับสูงควรมีการร่วมหารือในประเด็นต่างๆ เพื่อวางแผนการตรวจสอบให้ครอบคลุมในสาระสำคัญที่มีความเสี่ยงสูง รวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็นในการตรวจสอบ เช่น จำนวนบุคลากร ค่าตอบแทน การฝึกอบรม

Arena, Marika, Azzone และ Giovanni, 2009 ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน พบว่าความมีประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้นเมื่อจำนวนผู้ตรวจสอบภายในและจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบมีส่วนเกี่ยวข้องกับสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรเปลี่ยนแปลงเทคนิคการประเมินความเสี่ยง และคณะกรรมการตรวจสอบเข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการตรวจสอบภายใน

แคโรไลน์, และอลินซอน Caroline, & Allinson, 2001, abstract ได้ศึกษาความพร้อมของผู้ตรวจสอบภายในและการเป็นที่ปรึกษาที่ดี พบว่า ผู้บริหารองค์กรระดับสูงควรยอมรับการตรวจสอบภายในเพราะจะได้รู้เกี่ยวกับการควบคุมการบริหารจัดการภายใน และการตรวจสอบระบบต่างๆ ได้แก่ การตรวจสอบแผนกสารสนเทศเพื่อจัดการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล ระบบความปลอดภัย และการวางแผนการดำเนินงาน เป็นต้น ซึ่งผู้ตรวจสอบภายใน จะเป็นผู้พัฒนาระบบและเป็นที่ปรึกษาขององค์การ