

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

นางสมใจ ศรีงาม

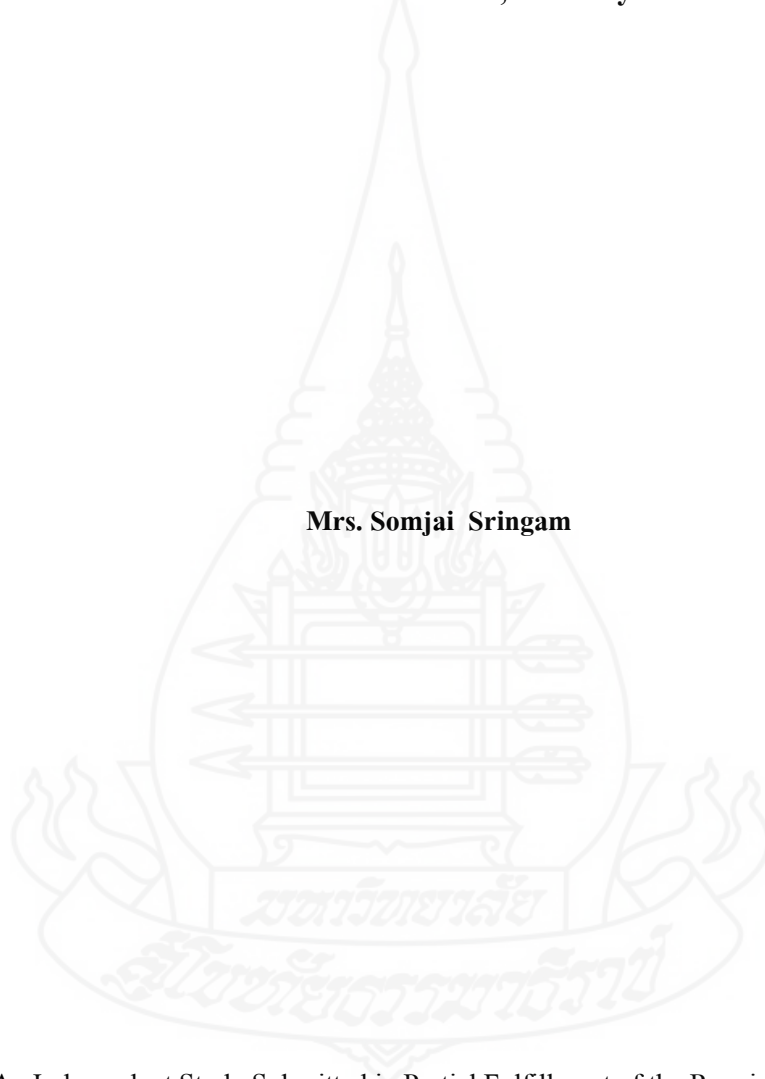


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors Affecting Performance Efficiency of the Internal Auditors of Primary  
Educational Service Area Office, Ministry of Education**

**Mrs. Somjai Sringam**



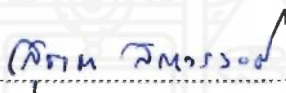
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ  
ชื่อและนามสกุล นางสมใจ ศรีงาม  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุชาดา สถาวรวงศ์

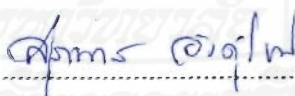
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุชาดา สถาวรวงศ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังสุโชติ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ  
**ผู้ศึกษา** นางสมใจ ศรีงาม **รหัสนักศึกษา** 2553005329 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์สุชาติ สถาวรวงศ์ **ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2) ปัจจัยเกื้อหนุนของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (3) ผลของปัจจัยเกื้อหนุนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (4) ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การวิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือผู้ตรวจสอบภายในประกอบด้วยผู้อำนวยการหน่วยและผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 458 คน กลุ่มที่ 2 คือผู้รับตรวจ ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้ากลุ่มงานจำนวน 366 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การแบ่งกลุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 186 คน ผู้รับตรวจจำนวน 169 คน เครื่องมือในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมตามความเห็นของผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ตามลำดับ (3) ปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ด้านบวกในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านกระบวนการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด และปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในที่สำคัญคือ หน่วยรับตรวจเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในมีลักษณะจับผิด มากกว่าการให้คำปรึกษาแนะนำ และปัญหาการตีความกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตรวจสอบภายในมีความแตกต่างกัน ทำให้หน่วยรับตรวจขาดความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานของผู้ตรวจสอบภายใน

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



**Independent Study title:** Factors Affecting Performance Efficiency of the Internal Auditors of Primary Educational Service Area Office, Ministry of Education

**Author:** Mrs. Somjai Sringam; **ID:** 2553005329;

**Degree:** Master of Business Administration

**Independent Study advisor:** Suchada Sathaworawong, Associate Professor ;

**Academic year:** 2013

### **Abstract**

The purposes of this study were to study: (1) the performance efficiency of the internal auditors of Primary Educational Service Area Office, Ministry of Education (2) the supporting factors of the internal auditors of Primary Educational Service Area Office, Ministry of Education (3) the results of factors advocating the performance of the internal auditors of Primary Educational Service Area Office, Ministry of Education (4) the problems concerning the performance of the internal auditors of Primary Educational Service Area Office, Ministry of Education.

This study was a survey research. The population consisted of 2 groups : the first group was 458 internal auditors in unit director level and internal auditors in practitioner level and the other group was 366 recipients of the audit in director level and in the head of sections level. The stratified random sampling was used to select the samples which were 186 internal auditors and 169 recipients of the audit. The data were collected through questionnaires which were statistically analyzed by frequency, percentage, means, standard deviation, the multiple regression analysis and content analysis.

The results of the study showed that: (1) The performance efficiency of the internal auditors of Primary Educational Service Area Office, Ministry of Education was at high level. (2) According to the internal auditors and recipients of internal auditor, the supporting factors that affected the performance of the internal auditors and recipients of internal audit of Primary Educational Service Area Office, Ministry of Education, were at high level. When considering each aspect, it was found that the qualification of the internal auditors affected the performance at most. Other aspects that affected the performance were the internal audit process, supports from administrators and cooperation of recipients of the audit, respectively. (3) The overall performance correlated statistically significant at the 0.01 level, correlated in a same positive direction. The internal audit process factors associated with the performance was highest. And all the factors affecting the performance of the internal auditors, 29 percent were statistically significant at the 0.05 level. (4) The important problems concerning the performance of the internal audit were as follows: the recipients of the audit concluded that the internal auditors found fault at the inspection rather than giving counseling advice; since there were problems of regulation interpretations and guidelines and the differences of the collection of the information, the recipients of the internal audit lack of confidence in the knowledge, capability and standard of the internal auditors.

**Keywords:** Performance Efficiency, internal auditors, Primary Educational Service Area Office, Ministry of Education

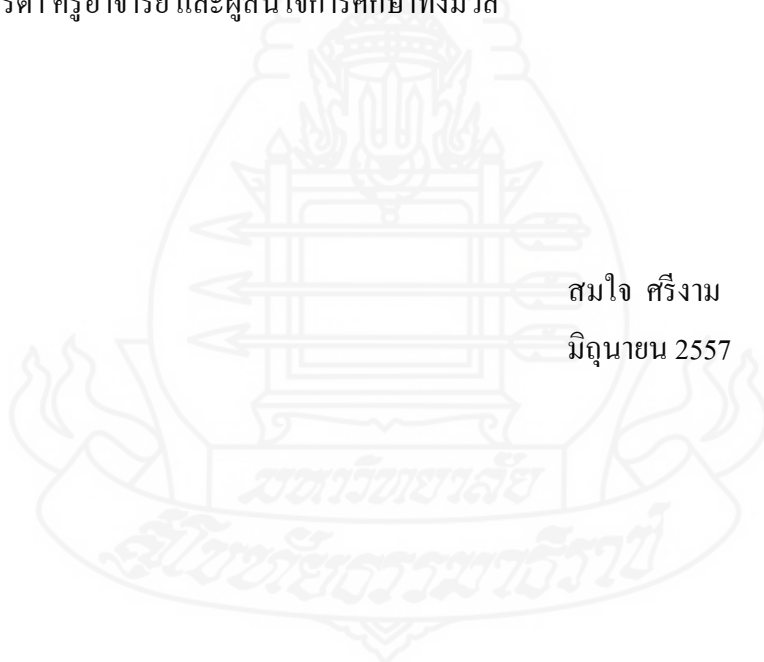
## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุชาดา สถาวรวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาศ อังศุโชติ ที่ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ ติดตามการค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิด และมีข้อคิดเห็นต่าง ๆ ทำให้ การศึกษาค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านจากมหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมาราชที่ซึ่งเป็นสถาบันอันทรงเกียรติ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ อันทรงคุณค่าให้แก่ผู้ศึกษา

ขอขอบคุณข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ คุณประโยชน์อันใดที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอมอบ แด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้สนใจการศึกษาทั้งมวล

สมใจ ศรีงาม

มิถุนายน 2557



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	5
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	5
สมมติฐานการศึกษา .....	6
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	9
ลักษณะการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
กระทรวงศึกษาธิการ .....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย .....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.....	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.....	50
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.....	59
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.....	61
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการศึกษา.....	64
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	81
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม.....	82
ข แบบสอบถาม.....	84
ค การประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย.....	96
ประวัติผู้ศึกษา.....	100

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	ประเภทตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน..... 4
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบภายใน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ..... 44
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามชุดที่ 2 ซึ่งเป็นผู้รับตรวจ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ..... 46
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมและรายข้อ..... 48
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยเกื้อหนุน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมและรายด้าน..... 50
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยเกื้อหนุน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในตามความคิดเห็น ของผู้ตรวจสอบภายใน..... 51
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น การปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ตามความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน..... 52
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้ตรวจสอบภายใน..... 53
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ตามความคิดเห็น ของผู้ตรวจสอบภายใน..... 54
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ ในภาพรวมและรายด้าน..... 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกื้อหนุน ต่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ ..... 56
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกื้อหนุน ต่อการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ ..... 57
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกื้อหนุน ต่อการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ ตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ ..... 58
ตารางที่ 4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ..... 59
ตารางที่ 4.14	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบของปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ..... 60



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	6
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	13
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน.....	20
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของมาตรฐานการตรวจสอบภายใน.....	21
ภาพที่ 2.4 แสดงภาพมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน.....	22



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาการก้าวหน้าและเทคโนโลยี ผู้บริหารไม่สามารถที่จะควบคุมดูแลรายละเอียดการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างทั่วถึง การตรวจสอบภายในจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากงานตรวจสอบภายในเป็นการปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่เป็นคลังข้อมูลที่เชื่อถือได้ การให้คำแนะนำ การวิเคราะห์ การประเมินความเสี่ยง และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556: ออนไลน์) การตรวจสอบภายในถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องและมีความโปร่งใส เพราะเป็นกลไกที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการควบคุม รายงานผลและติดตาม ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะเป็นผู้มีบทบาทในการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อหาแนวทาง และวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมตามสมัย เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้น

การตรวจสอบภายใน ดูเหมือนน่ากลัวและเป็นการจ้องจับผิด แต่ถ้าได้รู้จัก และใช้ให้เกิดประโยชน์ระบบการตรวจสอบภายในจะเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะช่วยสร้างคุณค่าและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานให้แก่องค์กรได้ การเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามยุคสมัยขึ้นอยู่กับ การแสดงบทบาทการทำหน้าที่ของผู้ตรวจสอบและทัศนคติของผู้รับตรวจ ในปัจจุบันผู้ตรวจสอบภายในได้พยายามแสดงบทบาทในเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ การตรวจสอบภายในได้มีการพัฒนารูปแบบ และวิธีการตรวจสอบใหม่จากการตรวจสอบที่เน้นความถูกต้องเฉพาะด้านการบัญชีและการเงินมาเป็นกระบวนการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและ



เป็นระเบียบ (กรมบัญชีกลาง, 2556: ออนไลน์) ในกระบวนการตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจจะต้องมีการติดต่อประสานงานกัน โดยผู้รับตรวจจะมีการขอคำแนะนำ ปรีกษาหรือเกี่ยวกับระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้รับตรวจมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการดำเนินการในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งเตรียมเอกสารหรือหลักฐานในการปฏิบัติงาน ชี้แจง และตอบข้อซักถามต่าง ๆ พร้อมทั้งหาข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้ตรวจสอบภายในทราบ เมื่อผู้ตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตรวจสอบภายในแล้วมีข้อบกพร่องเกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้รับตรวจ ผู้ตรวจสอบภายในจะให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะให้ผู้รับตรวจปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง เพื่อให้กระบวนการตรวจสอบและการทำงานของทั้งสองฝ่ายมีการดำเนินงานไปตามข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนด อีกทั้งการตรวจสอบภายใน มีองค์ประกอบหลายส่วนที่สำคัญที่จะส่งเสริมและผลักดันให้การตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน รวมทั้งการเสริมสร้างการกำกับดูแลที่ดีของกิจการนั้น มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ในภาครัฐเริ่มมีการตรวจสอบภายในตั้งแต่ปี พ.ศ. 2505 โดยระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลังของกระทรวงการคลัง ที่กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการอย่างน้อย 1 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน รับผิดชอบในการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินรวมทั้งการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย งานด้านอื่น และรายงานผลการตรวจสอบโดยตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ ต่อมาในปี พ.ศ.2519 คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดให้ส่วนราชการ มีตำแหน่ง อัตรากำลัง เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือของจังหวัด โดยให้มีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีและมอบหมายให้กระทรวงการคลังทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการแก่ผู้ตรวจสอบภายใน มีการกำหนดระเบียบว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ.2532 มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการ รับผิดชอบและมีอำนาจอนุมัติแทนกระทรวงการคลังเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือของหัวหน้าส่วนราชการในการตรวจสอบความถูกต้องของการใช้จ่ายเงิน และปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดก่อนที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเข้าตรวจสอบ รวมทั้งเป็นเครื่องมือของกระทรวงการคลังในการกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความโปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ภารกิจของผู้ตรวจสอบภายในเปลี่ยนแปลงไปด้วย คือการมีภารกิจตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชี และการติดตามการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยให้การทำงานของหัวหน้าส่วนราชการมีการบริหารงานที่ดี การตรวจสอบภายในภาครัฐได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสำคัญต่อการบริหารภาครัฐ จึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดว่า

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ปรับปรุงและจัดระบบการตรวจสอบภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการและระบบการบริหารการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) กระทรวงการคลังได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานตรวจสอบภายในใหม่ฉบับล่าสุด ตามระเบียบว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ.2551 และกรมบัญชีกลางกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2554 ส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ โดยให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินและบัญชี ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ค่วน ที่ กค 0423.3/ว 458 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2556

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการบริหารภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นผลมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้สถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา โดยยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) กำหนดเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาก่อเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ทำให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 43 เขต ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสนับสนุนให้การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทหน้าที่คือดำเนินการตรวจสอบการเงิน การบัญชี ระบบการดูแลทรัพย์สิน ตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน และการประเมินการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ที่ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยรับตรวจ ได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด

การตรวจสอบภายในเป็นกลไกที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ แต่การที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นได้ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในต้องมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถในการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานวิชาชีพ อีกทั้งต้องมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ดังข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การปฏิบัติงาน

ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ข้อจำกัดดังกล่าวได้แก่ ปัญหาโครงสร้างหลัก ทำให้ไม่มีศักยภาพ หรืออำนาจเพียงพอที่จะเข้าตรวจสอบได้เต็มที่ หรือไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในพ.ศ.2546 และมาตรฐานที่กรมบัญชีกลางกำหนดตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 รวมถึงหลักมาตรฐานสากลวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน เนื่องจากหน่วยตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในสำนักงานและรายงานผลการตรวจสอบต่อหัวหน้าส่วนราชการคือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้รับตรวจด้วย อีกทั้งความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา กับโครงสร้างและมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแล้วมีความแตกต่างกัน เนื่องจากมีโครงสร้างสายงานอาชีพและมาตรฐานตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในของข้าราชการพลเรือนสามัญสอดคล้อง และเื้ออำนวยการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในเป็นไปตามการกระทำทางปกครอง นิติกรรมทางปกครอง คือ กฎ ได้แก่ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ข้อบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีผลบังคับ

#### ตารางที่ 1.1 ประเภทตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน

ประเภท	บุคลากรทางการศึกษา	ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้อำนวยการ	ไม่มี	ระดับต้น
		ระดับสูง
วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการ
	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ
		ระดับเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดในด้านปัญหาการขาดเสรีภาพในการทำหน้าที่ตรวจสอบ หรือการขาดความเป็นอิสระ เนื่องจากไม่สามารถออกรายงานผลการตรวจสอบได้เต็มที่ เนื่องจากผู้รับตรวจ เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่รับตรวจ และเป็นผู้รับรายงานผลการตรวจ อาจไม่ยอมให้ตรวจ หรือไม่ยอมให้อออกรายงานผลการตรวจสอบที่มีข้อบกพร่องหรือแก้ไข สืบเนื่องจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ ไม่ชอบการตำหนิหรือยอมรับว่าตนเองบกพร่อง และไม่ต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยบังคับบัญชาทราบข้อบกพร่อง เพราะมีผลต่อการ

พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น หรือการย้าย แต่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่ มีหน้าที่ตรวจสอบภายใน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษานำมา ปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอผู้บังคับบัญชาให้รับทราบ และใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายใน การตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์การต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

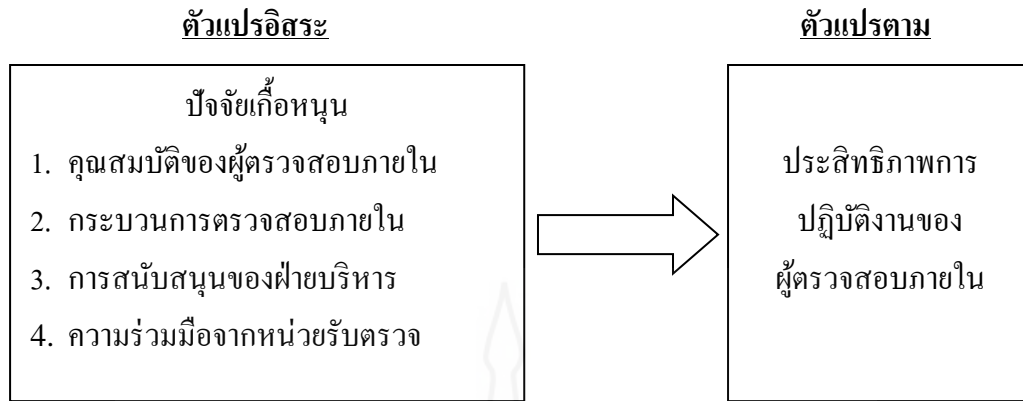
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2.3 เพื่อศึกษาผลของปัจจัยเกื้อหนุนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2.4 เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตามกรอบ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ โดยได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คือ ปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน กระบวนการตรวจสอบภายใน การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

##### 5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

**5.1.1 ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยเกื้อหนุน ประกอบด้วยคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน กระบวนการตรวจสอบภายใน การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร และความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ

**5.1.2 ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

## 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 4 ปัจจัย ได้แก่ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน กระบวนการตรวจสอบภายใน การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร และความร่วมมือของหน่วยรับตรวจ

## 5.3 ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย

5.3.1 **ผู้ตรวจสอบภายใน** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 458 คน

5.3.2 **ผู้รับตรวจ** ซึ่งเป็นผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์ และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบัญชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 366 คน

5.4 **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน 2557

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **การตรวจสอบภายใน** หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น

6.2 **ผู้ตรวจสอบภายใน** หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

6.3 **ผู้รับตรวจ** หมายถึง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์ และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบัญชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

6.4 **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีแผนการตรวจสอบ วัตถุประสงค์สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมความถูกต้องของรายงานและเอกสารอ้างอิง ข้อเสนอแนะมีความชัดเจนปฏิบัติได้ การรายงานเป็นไปตามกำหนดและการติดตาม

6.5 **ปัจจัยเกื้อหนุน** เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มี 4 ปัจจัย คือ

6.5.1 **ปัจจัยคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน** ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การรักษาความลับ และความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น



**6.5.2 ปัจจัยกระบวนการตรวจสอบภายใน** ได้แก่ การมีคู่มือการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะ ความสนใจในเหตุการณ์ผิดปกติ การเตรียมงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการติดตามผลการตรวจสอบ

**6.5.3 ปัจจัยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร** ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานตามความสามารถ โอกาสในการพัฒนาตนเอง งบประมาณและความสนใจผู้บริหาร การติดตามให้มีการแก้ไขของหน่วยรับตรวจ

**6.5.4 ปัจจัยความร่วมมือของหน่วยรับตรวจ** ได้แก่ การจัดเตรียมเอกสารตามที่ร้องขอ สถานที่ ความสะดวกในการขอเอกสารเพิ่มเติม และการรายงานผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในได้รับทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

7.2 เพื่อให้หน่วยตรวจสอบภายใน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับทราบระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

7.3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ ในการเสริมสร้างปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

7.4 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

##### 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ถ้าพิจารณาแนวความคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มักพูดถึงผล การปฏิบัติงาน (Performance) และเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) มีนักวิชาการให้แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ราชบัณฑิตยสถานศึกษา (2556: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538: 5) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกิจกรรมหรือโครงการ กล่าวคือประสิทธิภาพจะแสดงถึง ความสามารถในการผลิต และความคุ้มค่าของการลงทุนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1) คุณภาพงาน หมายถึง งานหรือการบริการของภาครัฐ ต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ประทับใจกับผู้รับบริการ และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณภาพงาน



2) ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์กำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ การบริหารงานของหน่วยงานจึงต้องบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น การส่งเสริมประสิทธิภาพ เป็นการสร้างกลไกการดำเนินงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดผลลัพธ์ในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3) ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายแล้ว หน่วยงานยังต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้จ่ายไปในการทำงาน และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมโดยรวม

4) ผลผลิต หมายถึง การวัดผลที่ชัดเจนที่สุด คือ การวัดผลผลิตของงานหรือบริการที่มอบให้กับประชาชน หน่วยงานของรัฐทุกแห่งจึงต้องสามารถวัดผลผลิตและเปิดเผยต่อประชาชน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538: 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการ หมายรวมถึงผลผลิตและประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถวัดได้หลายมิติตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการคือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันท่วงที ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

Millet (1954: 4 อ้างใน สุดารัตน์ กิมศิริ, 2551: 18-19) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service)
- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
- 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
- 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบด (อ้างใน สุดารัตน์ กิมศิริ, 2551: 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการสนับสนุนให้มีการบริหารที่ได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากร และพยายามเพิ่มความแม่นยำ ตรงความ และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

## 1.2 องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน ธวัชกุล ยุคลธรรม, 2549: 19) ได้มีแนวคิดว่างค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ประการ คือ

- 1) ความสามารถทางร่างกาย
- 2) ความสามารถทางการศึกษาและสติปัญญา
- 3) ความสามารถทางจิต
- 4) ความสามารถในทางฝีมือ และความสนใจในงาน
- 5) ความสามารถในการยอมรับของสังคม

ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของภาครัฐ ตามแนวคิดของ Lean Government เป็นการเปลี่ยนแปลงจากในอดีตที่เน้นคน (Operator) โดยการทำให้แต่ละคนทำงานได้ง่ายขึ้น เร็วขึ้น เพื่อที่จะได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่แนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process) และองค์กร โดยการลดความสูญเสียในการทำงานในกระบวนการ ไม่เป็นการสร้างภาระให้กับผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนได้รับประโยชน์สุข การพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการ พัฒนาบุคลากร และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556: ออนไลน์) หลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544 มีการประเมินจาก

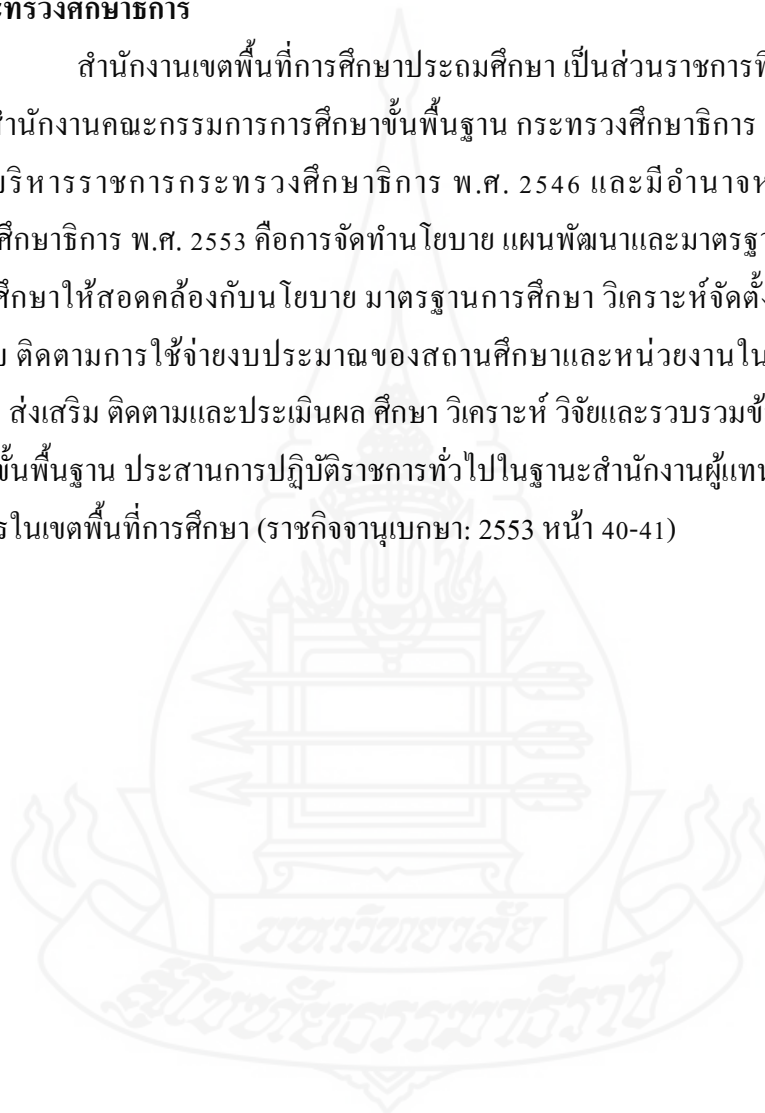
1) ผลงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบต่อไปนี้ ปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน และการประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของงาน

2) คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

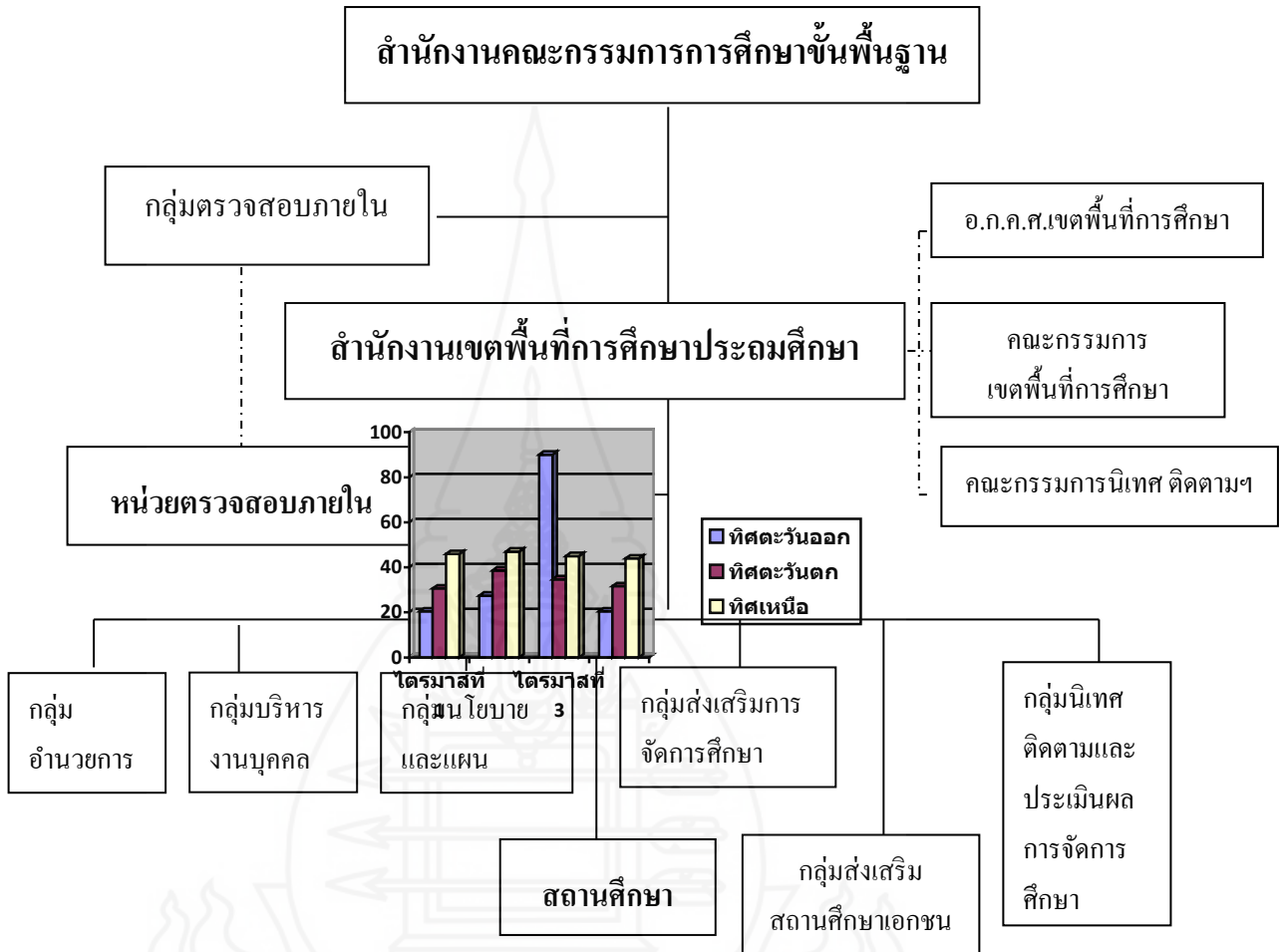
## 2. ลักษณะการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

### 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม- ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 คือการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณ กำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม ติดตามและประเมินผล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา: 2553 หน้า 40-41)



โครงสร้างการบริหารหน่วยตรวจสอบภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารหน่วยตรวจสอบภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

## 2.2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

งานตรวจสอบภายในมีความสำคัญต่อกิจการที่เกี่ยวข้องกับหลักการกำกับดูแล เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น

ความหมายการตรวจสอบภายใน

กระทรวงการคลัง (2551: 2) ให้ความหมายของการตรวจสอบภายใน คือ “กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ”

นิพนธ์ เห็น โชคชัยชนะ (2551: 1-51) ให้ความหมายการตรวจสอบภายใน คือ “กิจกรรมการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น”

พรรณนิภา รอดวรรณะ (2552: 9-22) ให้ความหมายการตรวจสอบภายใน คือ การให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงดำเนินงานขององค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2555: 9) ให้ความหมายการตรวจสอบภายใน คือ “กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา และสถานศึกษาให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา และสถานศึกษابรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ”

บทบาทของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บทบาทหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายในมีขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและตามความต้องการของผู้บริหารในแต่ละองค์กร บทบาทหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายในที่กล่าวถึง ได้แก่ หน้าที่ ขอบเขตงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน

หน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 42-43) มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน
- 2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด
- 3) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง
- 4) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ขอบเขตงานของงานตรวจสอบภายใน

- 1) ขอบเขตการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ (พรรณนิภา รอดวรรณะ, 2552: 9-9) ดังนี้

ก. การตรวจสอบและประเมินผลความเสี่ยงพอและประสิทธิผลของระบบควบคุมภายในขององค์กร และคุณภาพของการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ข. การสอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชีการเงินและด้านการดำเนินงาน รวมถึงวิธีการที่ใช้ในการระบุ การวัดผล การจัดประเภท และการจัดทำรายงานเหล่านั้น

ค. การสอบทานให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบายแผนและวิธีปฏิบัติงานที่องค์การกำหนดไว้ และควรแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น

ง. การสอบทานวิธีการป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้

จ. การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความคุ้มค่าหรือประหยัดและมีประสิทธิภาพ

ฉ. การสอบทานการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และมีความคืบหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้

- 2) ขอบเขตการตรวจสอบภายในของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: 2553, หน้า 1- 4)

ก. งานตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย งานประเมินระบบการควบคุมภายในและประเมินความเสี่ยง งานตรวจสอบภายใน เพื่อให้ความเชื่อมั่น แยกตามประเภทงานตรวจ คือ การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Audit) การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Audit) การตรวจสอบผลดำเนินงาน (Performance Audit) การตรวจสอบสารสนเทศ (Information Technology Audit) และ การตรวจสอบการบริหาร (Management Audit)

ข. งานให้คำปรึกษา

ค. งานธุรการและสารสนเทศ

- งานบริหารการตรวจสอบ ประกอบด้วย งานวางแผนการตรวจสอบ ภายใน และงานประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน

- งานธุรการและสารสนเทศ

- งานตรวจสอบพิเศษ (Special Audit)

3) ขั้นตอนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีดังนี้

ก. หน่วยตรวจสอบภายใน รับนโยบายจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาและจากการผลการประเมินความเสี่ยงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี

ข. หน่วยตรวจสอบภายในนำเสนอแผนการตรวจสอบประจำปี ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจารณาอนุมัติ และเมื่อได้รับการอนุมัติ แผนแล้ว ดำเนินการตรวจสอบแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

ค. จัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Engagement Plan) ของกิจกรรมงานตรวจสอบที่ กำหนดในแผนการตรวจสอบ พร้อมจัดทำแนวการตรวจสอบ ให้ตอบสนองกับวัตถุประสงค์ของ กิจกรรมงานตรวจสอบที่แผนกำหนดและกำหนดเครื่องกระดาศทำการที่จำเป็นใช้ในการตรวจสอบ ให้พร้อมก่อนลงมือตรวจสอบตามระยะเวลาที่แผนกำหนด

ง. ปฏิบัติงานตรวจสอบ ตามแนวทางของแนวการตรวจสอบที่กำหนดไว้ พร้อมจัดเก็บข้อมูลที่ตรวจสอบได้ไว้ในกระดาศทำการที่เกี่ยวข้อง และสรุปผลการตรวจสอบ

จ. จัดทำรายงานผลการตรวจสอบพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เสนอ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทราบและพิจารณาสั่งการ

ฉ. ติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ หรือตามที่ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสั่งการ



- 4) ขั้นตอนการปฏิบัติงานบริหารการตรวจสอบและงานธุรการและสารสนเทศ
- ก. สํารวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้เข้าใจถึงรายละเอียดงาน ระบบงาน และผู้เกี่ยวข้อง
- ข. ประเมินผลระบบการควบคุมภายในเพื่อพิจารณาความเพียงพอเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่
- ค. ประเมินความเสี่ยง เพื่อพิจารณาความเสี่ยงที่อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
- ง. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตรวจสอบภายในว่ามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และปัญหาอุปสรรคอย่างไร
- จ. วางแผนการตรวจสอบ (Audit universe และ Audit Plan) เพื่อกําหนดทิศทาง การปฏิบัติงานตรวจสอบและแนวทางการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ฉ. วางแผนการปฏิบัติงาน (Engagement Plan) เพื่อให้การปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องครอบคลุมประเด็นการตรวจที่มีความสําคัญ
- ช. การจัดระบบข้อมูลเพื่อสะดวกต่อการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ โดยการดำเนินงานทางธุรการและสารสนเทศ
- 5) ขั้นตอนการปฏิบัติงานตรวจสอบพิเศษ
- ก. สํารวจข้อมูลเบื้องต้นตามประเด็นข้อร้องเรียน/ข้อสงสัยที่จะสํอไปในทางทุจริต
- ข. กําหนดประเด็นและผู้เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ตรวจสอบ
- ค. ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมหลักฐาน เอกสาร รวมถึงถ้อยคำของผู้เกี่ยวข้อง
- ง. วิเคราะห์และสรุปผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเปรียบเทียบกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- จ. รายงานต่อผู้อํานวยการสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 2.3 มาตรฐานการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในเป็นวิชาชีพที่มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานโดยมีบทบาทในการประเมินกิจกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการทํางาน การตรวจสอบภายในจึงต้องมีมาตรฐานของวิชาชีพการตรวจสอบภายในเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน



มาตรฐานการตรวจสอบภายใน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พรรณนิภา รอดวรรณะ: 2552 หน้า 9-2) มีวัตถุประสงค์ คือ แจกแจงข้อปฏิบัติหลัก ๆ ของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างที่จะเป็น กำหนดกรอบในการทำงาน และการเพิ่มคุณค่ากิจกรรมการตรวจสอบภายในในวงกว้างกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการและการดำเนินงานภายในองค์กร ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการตรวจสอบ (Auditing Standards) ที่องค์กรวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

1) มาตรฐานด้านคุณสมบัติ คือ มาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร และบุคลากรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบภายใน

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ มาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน และการกำหนดบรรทัดฐานทางคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

3) มาตรฐานการนำไปปฏิบัติ คือ มาตรฐานที่นำมาตราฐานด้านคุณสมบัติและการปฏิบัติงานมาดัดแปลงใช้กับการกิจพิเศษบางประเภทเท่านั้น

การปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่กำหนดไว้ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0408.4/ว 139 ลงวันที่ 12 เมษายน 2555 เรื่องแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ. 2555 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลทั่วไปต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในประกอบด้วย

1) มาตรฐานด้านคุณสมบัติ

ก. การกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน ที่สอดคล้องกับค่านิยม โดยได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ และมีการเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในของส่วนราชการทราบทั่วกัน

ข. การปฏิบัติงานต้องมีความเป็นอิสระและผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

ค. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องกระทำด้วยความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบเชิงผู้ประกอบวิชาชีพ

ง. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในต้องปรับปรุงและรักษาคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน โดยมีการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมในทุกด้าน

## 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

ก. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในต้องบริหารงานตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับส่วนราชการ

ข. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของส่วนราชการ โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบและระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในอันที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ

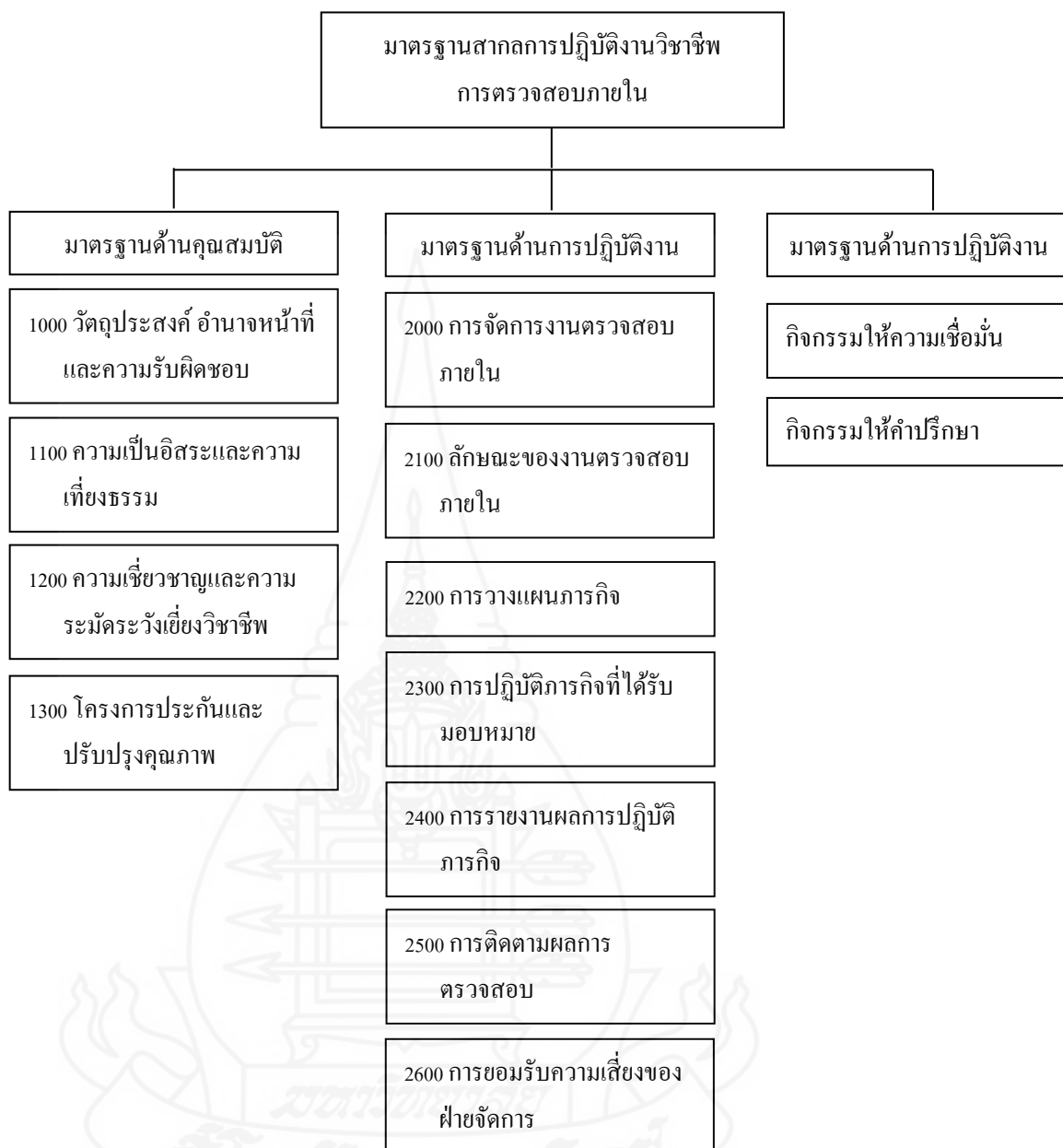
ค. ผู้ตรวจสอบภายในต้องจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลา และการจัดสรรทรัพยากร

ง. ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมินผล และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จ. ผู้ตรวจสอบภายในต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทันท่วงที

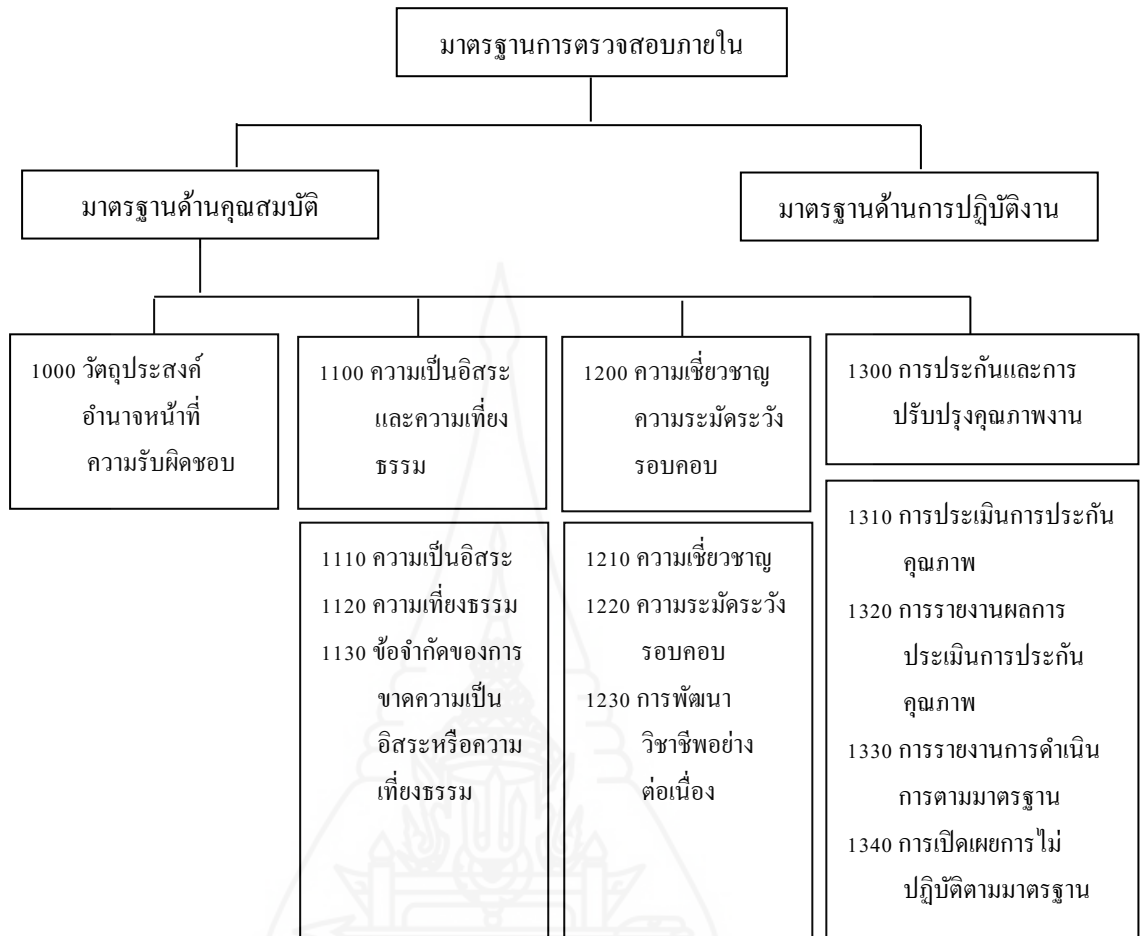
ฉ. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดและรักษาระบบการติดตามการไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ

ช. การยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร ที่หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในมีความเห็นว่า ความเสี่ยงที่เหลือ ไม่อยู่ในระดับที่ส่วนราชการสามารถยอมรับได้ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบต้องหารือกับผู้บริหารระดับสูง หากยังไม่สามารถหาข้อยุติได้หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในต้องเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาหาข้อยุติต่อไป



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2551 หน้า 9-27



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

ที่มา : หนังสือ ที่ กค 0408.2/ว 366 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2554 ของกรมบัญชีกลาง



ภาพที่ 2.4 แสดงภาพมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

กระบวนการตรวจสอบภายใน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน (สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์, 2551: 9-38)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและการเตรียมการสำหรับงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานตรวจสอบ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การเลือกทีมผู้ตรวจสอบ การจัดทำแนวการตรวจสอบ การแจ้งผู้รับการตรวจสอบ และการขออนุมัติเพื่อทำการตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในประกอบด้วย การสำรวจเบื้องต้น การประเมินความเสี่ยง และการสอบทานการควบคุมภายใน การขยายการทดสอบและจัดทำเรื่องที่ตรวจพบ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ลักษณะของรายงานจะต้องมีความถูกต้อง กระชับ ชัดเจน สร้างสรรค์และทันเวลา ซึ่งจะประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ ขอบเขต สิ่งที่ตรวจพบและข้อเสนอแนะ พร้อมหลักฐานอ้างอิง และหลังจากการรายงานการตรวจสอบแล้ว ต้องติดตามผลเพื่อให้แน่ใจว่าข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขได้ถูกนำไปปฏิบัติ

การประเมินผลประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน (กรมบัญชีกลาง, 2551: 1-2) ตามตัวชี้วัดที่ 9 พิจารณาจากความสามารถของหน่วยตรวจสอบภายในในการปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐาน และแนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในภาครัฐการมี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำกฎบัตรการตรวจสอบภายใน และเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เห็นชอบ รวมทั้งเผยแพร่กฎบัตรการตรวจสอบภายในให้ทุกหน่วยงานในส่วนราชการ ทราบอย่างน้อย 2 ช่องทาง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในตามแนวทางการประเมินตนเองของหน่วยตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยงของกิจกรรม/หน่วยงาน และเสนอหัวหน้าส่วนราชการอนุมัติ โดยมีเรื่องตรวจสอบอย่างน้อย ประกอบด้วย การตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ การตรวจสอบการดำเนินงานอย่างน้อย 2 เรื่อง

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำรายงานผลการตรวจสอบครบถ้วนตามที่กำหนดในแผนการตรวจสอบและเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการตรวจสอบการดำเนินงาน มีการตรวจสอบและประเมินผล โดยวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

### ปัจจัยที่ทำให้การตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จ มี 4 ปัจจัย คือ

1. คุณสมบัติที่ดีของผู้ตรวจสอบภายใน แบ่งเป็นคุณสมบัติด้านการศึกษา (Educational Background) หรือด้านวิชาชีพ ดังนี้ มีความรู้ความชำนาญเชิงวิชาการดี ชอบศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีความรู้ความชำนาญในมาตรฐานการปฏิบัติ งานวิชาชีพตรวจสอบภายในและเทคนิคที่จำเป็น มีความสามารถในการสื่อสารและรู้จักเลือกใช้เทคนิคการนำเสนอที่ดี มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร ส่วนคุณสมบัติส่วนตัว (Personal Background) คือ มีบุคลิกภาพที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความคิดสร้างสรรค์ การเก็บรักษาความลับได้ดี การปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความซื่อสัตย์สุจริต

2. ทักษะคติในการตรวจสอบภายใน (Attitude in Internal Auditing) มีความสำคัญมากในการตรวจสอบภายใน โดยทัศนคติหมายถึง แนวความคิด ความเชื่อหรือมุมมองในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นอย่างไร ทัศนคติมีความเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของผู้เป็นเจ้าของทัศนคติ โดยทัศนคติแบ่งเป็น 2 ด้าน คือทัศนคติเชิงบวก และทัศนคติเชิงลบ โดยทัศนคติในการตรวจสอบภายในเชิงลบคือผู้ตรวจสอบภายในจะมองว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นการแสดงบทบาทของตำรวจ ทนายความ นักสืบ หรือผู้พิพากษา ซึ่งจะทำให้ผู้ตรวจสอบแสดงออกในรูปของการสอบสวน สืบสวน ค้นหาข้อเท็จจริง ค้นหาหลักฐาน ตั้งคำถาม สอบถาม ไล่สวน และตัดสิน ทัศนคติดังกล่าวจะก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่ตึงเครียด ไม่เป็นมิตร ส่วนทัศนคติในการตรวจสอบภายในเชิงบวกคือผู้ตรวจสอบภายในจะมองว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในนั้นเป็นการแสดงบทบาทของที่ปรึกษา ผู้ให้คำแนะนำ หรือผู้ให้บริการช่วยเหลือ ทัศนคติเช่นนี้จะทำให้ผู้ตรวจสอบแสดงออกในรูปของการให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ ค้นคว้าหาคำตอบร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ตึงเครียด และเป็นมิตร

3. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยมีกฎพื้นฐานในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ประสบความสำเร็จมี 4 ประการ คือ

1) การตรวจสอบต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Customer Focused) ผู้ตรวจสอบจะให้บริการแก่ลูกค้า 3 กลุ่ม คือ ผู้รับตรวจ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบ และองค์กร โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบเพื่อการบริหาร (Management-Oriented Audit)

2) ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญงานในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งต้องมีความเป็นอิสระและการสื่อสารที่ดีทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี



3) การตรวจสอบภายในต้องวัดผลการดำเนินงานจริงที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการตรวจสอบที่ได้มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้า เพื่อสร้างการยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำวิธีการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (Participative Audit) มาใช้อย่างเหมาะสม

4) ข้อเสนอผลจากการตรวจสอบต้องมาจากข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่ถูกต้องและครบถ้วนตรงต่อความเป็นจริง

#### 4. ปัจจัยที่ส่งเสริมอื่น

1) ฝ่ายบริหารหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ต้องกำหนดนโยบายและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง โดยเฉพาะความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดสายการบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการตรวจสอบ

2) หน่วยตรวจสอบภายในต้องมีระบบงานและการบริหารที่ดี เช่น การจัดแบ่งงานภายในดีหรือเหมาะสม มีคู่มือการปฏิบัติงาน

3) ความเข้าใจและยอมรับของผู้รับตรวจ สัมพันธภาพระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับผู้รับตรวจเป็นไปด้วยดี หรือความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ต่างฝ่ายต่างร่วมมือกัน มุ่งเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นเป้าหมายร่วมกัน

4) ผู้ตรวจสอบภายในควรได้หลักฐานการตรวจสอบที่ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และเพียงพอต่อการสรุปผลการตรวจสอบ ดังนั้น องค์กรควรมีความพร้อมของระบบงานและระบบสารสนเทศ

5) รายงานการตรวจสอบและข้อเสนอแนะเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และผู้รับตรวจยินดีที่จะไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

6) การติดตามผลการตรวจสอบภายหลังการตรวจสอบแล้วอย่างต่อเนื่องและอย่างเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารและผู้ตรวจสอบภายใน

7) ผู้ตรวจสอบภายในมีคุณสมบัติ มีทัศนคติในการตรวจสอบภายในเชิงบวก งานตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารราชการ ดังนั้น งานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับส่วนราชการสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานภาครัฐไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่สำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และเป็นไปตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับหน่วยรับตรวจ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลทั่วไปต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน



### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่าการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้วย T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า เพศ ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

กรรณิการ์ ปัญญาดี (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในยังไม่ครอบคลุมตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 และควรมีแนวทางการพัฒนาด้านการดำเนินงานและด้านกระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

กัลยา ธนกรอังกูล (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจุดจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตและปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาส มีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง

คมกฤษ จันทรโสภาส (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ พบว่า (1) ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่ทำงาน และประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จินดารัตน์ สุภนกร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ระดับความคิดเห็นด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในอันดับหนึ่ง ซึ่งนับเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลสำเร็จต่อการตรวจสอบภายใน รวมทั้งยังพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมดี เหมาะสม มีคุณภาพ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จรินทร์ สุนิตย์สกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพในการให้บริการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า สำนักงานตรวจสอบภายในได้กำหนดคน/วันสำหรับการปฏิบัติงาน คนละ 220 คน/วัน ซึ่งถือเป็นจำนวน คน/วันที่สูงสุดสำหรับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และสำนักงานตรวจสอบภายในได้จัดสรร คน/วันสำหรับงานตรวจสอบภายในเฉลี่ยปีละร้อยละ 70.32 ของจำนวน คน/วันทั้งหมด และจากการสอบถามความเห็นของผู้บริหารหน่วยรับตรวจ โดยใช้แบบสอบถามวัดความเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งลดลงจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ปรากฏว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพสูง

จุฑาทิพย์ คำนสกุลเจริญ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดการสถานีบริการ บริษัท เพ็ญ พลังงานไทย จำกัด พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดการสถานีบริการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนและอายุงาน ของผู้จัดการสถานีบริการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของผู้จัดการสถานบริการในทิศทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นิตยา มะพล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบภายใน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่สังกัดสำนักตรวจสอบภายใน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับ 6-7 มีรายได้มากกว่า 75,001 ขึ้นไป โดยในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การมากที่สุด ในด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในองค์การและการเรียนรู้และการพัฒนา รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และองค์การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์การน้อยที่สุด และเห็นว่าองค์การมีผลการปฏิบัติงาน ในปัจจัยที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินพบว่า องค์การมีผลการปฏิบัติงาน ด้านมุมมองด้านลูกค้า อยู่ในระดับสูง ด้านมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา และด้านมุมมองด้านกระบวนการภายใน อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยพฤติกรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์การ ที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

พัชรี มหิทธิธรรมธร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน พบว่าการศึกษาโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า (1) ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (2) ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความรับผิดชอบและการรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (3) ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดจากปัจจัยคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และทัศนคติของผู้รับตรวจ (4) ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านการควบคุมภายในให้มีความน่าเชื่อถือ และ (5) ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า เกิดจากปัจจัยคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ทัศนคติของผู้รับตรวจและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

ปัญญา บุรณะนนทสิริ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านอื่นไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (3) ผลการวิจัยผู้บริหารควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และการให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน และให้ผลประโยชน์ตอบแทนกับผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้เกิดนักบริหารรุ่นใหม่

ปิยะวรรณ มารวิชัย (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ตามความรับรู้ของพนักงาน) โดยให้ระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คือถ้าปัจจัยสภาพแวดล้อมดี ก็ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างก็ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน (3) ผู้บริหารควรพิจารณาปัจจัย และบริหารปัจจัยเพื่อใช้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประสิทธิ์ ลับไพรี (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญในเขตท่าเรือรัฐบาล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

กัญญา เปรมนันทกุล (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ 3 แห่งในประเทศไทยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการแสดงความคิดเห็น หรือการรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ ในการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นอิสระสูงสุด ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ความเป็นอิสระจากกิจกรรมที่ต้องตรวจสอบ และระบบควบคุมภายในขององค์กร การร่วมประชุมกับฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบในการรายงานผลการตรวจสอบ ความสามารถในการรายงานผลการตรวจสอบตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ การประเมินตนเองของผู้ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหน่วยรับตรวจ ทบทวนและปรับเปลี่ยนแผนงานตรวจสอบอยู่เสมอเหมาะสมตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ และความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในในการสื่อสารกับหน่วยรับตรวจ และผู้บริหารเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติงาน และผู้ตรวจสอบภายในมีความเห็นว่าการขัดขวางการตรวจสอบของผู้รับตรวจ การขาดประสิทธิภาพในงานตรวจสอบ และความกดดันจากการกำหนดขอบเขตงานตรวจสอบ เป็นปัญหาและอุปสรรคที่จะส่งผลต่อความเป็นอิสระในงานตรวจสอบภายใน

มณี หัสชู (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พบว่า ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการอยู่ในระดับปานกลาง และมีลำดับจากมากไปหาน้อยคือ มาตรการควบคุมและประเมินผล การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย และการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีลำดับจากมากไปหาน้อย คือผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มาโนช ชลารักษ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน พบว่า (1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน คือการได้รับการยกย่องนับถืออยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับรอง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ



รุจิ เบียดนอก (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า 1) มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ด้านการนำไปใช้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

วิลาศินี ขอบดี (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า 1) ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านความรู้ในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการตรวจสอบโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง 2) ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านบรรลุเป้าหมายและด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ 3) ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการตรวจสอบโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง และ 4) ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับคุณภาพการตรวจสอบโดยรวม ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง

สุภารัตน์ กิมศิริ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า (1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความร่วมมือและความสามัคคี ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติตน ปัจจัยการบริหารและนโยบายขององค์กร ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการและความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน การบริหารและนโยบายขององค์กร ความก้าวหน้าสวัสดิการและความมั่นคง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือ ความร่วมมือและ

ความสามัคคี การปฏิบัติตน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความรับผิดชอบ โดยปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพรรณณี สรรคินทร์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้รับการตรวจมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าปัจจัยที่ศึกษามีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในระดับเห็นด้วยโดยที่ปัจจัยด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในนั้น มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสำคัญเพราะจะช่วยให้การตรวจสอบภายในมีความโปร่งใส มีความราบรื่นและปราศจากความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติ มีความสำคัญเพราะการที่องค์กรมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนแล้ว จะช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเสริมสร้างระบบการควบคุมภายในที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

อรพิมพ์ จิตตวิมล (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจธนาคารกรุงเทพ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับตรวจ ได้แก่ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานของ

ผู้ตรวจสอบภายใน ความรอบรู้ทางด้านการศึกษาหรือวิชาชีพ วิธีการในการตรวจสอบ และการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติ หลายอย่างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติพื้นฐานและการได้รับการพัฒนาของบุคคล กระบวนการตรวจสอบภายใน และการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในได้ปฏิบัติงานเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด





### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประกอบด้วยผู้ตรวจสอบซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์ รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 824 คน ดังนี้

1.1.1 ผู้ตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 458 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้อำนวยการหน่วย จำนวน 183 คน เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 275 คน

1.1.2 ผู้รับตรวจ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 366 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้อำนวยการกลุ่ม จำนวน 183 คน และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบัญชี 183 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (กิ่งพร ทองใบ, 2549: 14) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = กำหนดความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างไว้ร้อยละ 5

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 คือผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ตรวจสอบภายใน ได้จำนวน 214 คน และนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{458}{1 + 458(0.05)^2}$$

$$n = 213.52$$

สังกัด	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้อำนวยการหน่วย	ผู้ปฏิบัติ	ผู้อำนวยการหน่วย	ผู้ปฏิบัติ
ภาคกลาง	48	78	22	36
ภาคใต้	30	48	14	22
ภาคเหนือ	44	64	21	30
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	61	85	29	40
รวม	183	275	86	128

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 คือผู้รับตรวจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยผู้รับตรวจจำนวน 191 คน และนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{366}{1 + 366(0.05)^2}$$

$$n = 191.12$$

สังกัด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้อำนวยการกลุ่ม	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบัญชี	ผู้อำนวยการกลุ่ม	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบัญชี
	ภาคกลาง	48	48	25
ภาคใต้	30	30	16	15
ภาคเหนือ	44	44	23	23
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	61	61	32	32
รวม	183	183	96	95

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติการของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพ เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในงานตรวจสอบภายใน และระดับตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับใดที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก ดังนี้

ค่าคะแนนเท่ากับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเท่ากับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าคะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี 4 ด้าน ได้แก่

1. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 5 ข้อ
2. กระบวนการตรวจสอบภายใน จำนวน 5 ข้อ
3. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร จำนวน 4 ข้อ
4. ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับใดที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก ดังนี้

ค่าคะแนนเท่ากับ 5 หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีปฏิบัติงานจริง  
ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเท่ากับ 4 หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีปฏิบัติงานจริง  
ในระดับมาก

ค่าคะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีปฏิบัติงานจริง  
ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีปฏิบัติงานจริง  
ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีปฏิบัติงานจริง  
ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค โดยเขียนข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

**ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้รับตรวจ** เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพ เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในงานตรวจสอบภายใน และระดับตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี 3 ด้าน ได้แก่

1. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ จำนวน 5 ข้อ
2. กระบวนการตรวจสอบภายใน จำนวน 5 ข้อ
3. การรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

5 ระดับ

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับใดที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ข้อ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก ดังนี้

ค่าคะแนนเท่ากับ 5 หมายถึง ผู้ตรวจสอบได้มีการปฏิบัติงานจริง  
ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเท่ากับ 4 หมายถึง ผู้ตรวจสอบได้มีการปฏิบัติงานจริง  
ในระดับมาก

ค่าคะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง ผู้ตรวจสอบได้มีการปฏิบัติงานจริง  
ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง ผู้ตรวจสอบได้มีการปฏิบัติงานจริง  
ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง ผู้ตรวจสอบได้มีการปฏิบัติงานจริง  
ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเขียนข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

## 2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามนั้น ผู้ศึกษาดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีขั้นตอนดังนี้

**2.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)** ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงและแก้ไข และนำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดว่าค่าดัชนีของความสอดคล้องกัน

ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์การวัดจะต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 สำหรับผู้ตรวจสอบ ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 25 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.0 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

แบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับผู้รับตรวจในความเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 14 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.0 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

**2.2.2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)** ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ \frac{1 - S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$\alpha$  = ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n = จำนวนข้อของแบบทดสอบ

$S_i^2$  = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$S_t^2$  = ค่าความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละส่วน

แบบสอบถามฉบับที่ 1 สำหรับผู้ตรวจสอบภายใน ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8189

แบบสอบถามฉบับที่ 1 สำหรับผู้ตรวจสอบภายใน ตอนที่ 3 ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทดลองใช้ (Try out) กับประชากรจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8132

แบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับผู้รับตรวจ ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7956

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง และจัดทำเป็นหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถามส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 ฉบับ และได้ส่งแบบสอบถามเพิ่มอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการได้รับคืนไม่ครบจำนวน ทำให้มีการส่งแบบสอบถามจำนวน 445 ฉบับ โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมทั้งสอดซองเอกสารติดแสตมป์สำหรับใส่แบบสอบถามที่ได้รับการกรอกข้อมูลแล้วส่งกลับมายังผู้วิจัย (ภายใน 2 สัปดาห์) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามในช่วงวันที่ 15-30 พฤษภาคม 2557

3.3 ติดตามแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 355 ชุด คิดเป็นอัตราร้อยละ 87.65 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 405 ฉบับ

3.4 รวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบ แยกเป็นสัดส่วนตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

##### 4.1 แบบสอบถามสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ เพื่อหาระดับประสิทธิภาพผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อและภาพรวม (ประคอง วรรณสูตร, 2538: 117) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลว่า มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลว่า มีการปฏิบัติน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลว่า มีการปฏิบัติปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลว่า มีการปฏิบัติมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลว่า มีการปฏิบัติมากที่สุด

4.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเอนเทอร์ (Multiple Regression Analysis)

4.1.4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค โดยเรียงเรียงความคิดเห็นด้วยการหาค่าความถี่ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

##### 4.2 แบบสอบถามสำหรับผู้รับตรวจ

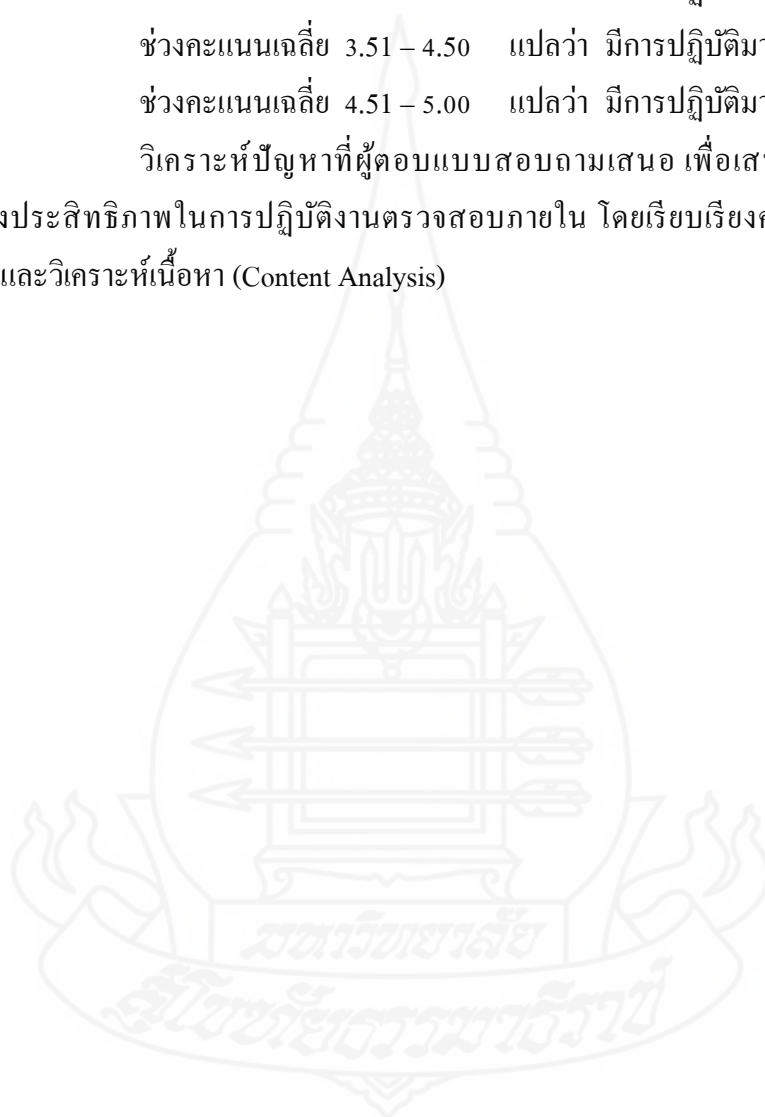
4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในในความคิดเห็นของผู้รับตรวจ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อและภาพรวม (ประคอง วรรณสูตร, 2538: 117) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	แปลว่า มีการปฏิบัติน้อยที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	แปลว่า มีการปฏิบัติน้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	แปลว่า มีการปฏิบัติปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	แปลว่า มีการปฏิบัติมาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	แปลว่า มีการปฏิบัติมากที่สุด

วิเคราะห์ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอ เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยเรียบเรียงความคิดเห็นโดยหาคำความถี่ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ได้จำนวน 355 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 186 ฉบับ และผู้รับตรวจจำนวน 169 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบภายใน  
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

(n = 186)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	35	18.82
หญิง	151	81.18
รวม	186	100.00
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.54
ปริญญาตรี	89	47.85
สูงกว่าปริญญาตรี	96	51.61
รวม	186	100.00
<b>สาขาวิชาที่จบการศึกษา</b>		
การบัญชี	56	30.11
บริหารธุรกิจ	74	39.78
การเงิน	6	3.23
อื่น ๆ	50	26.88
รวม	186	100.00
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	35	18.82
6-10 ปี	74	39.78
11-15 ปี	38	20.43
มากกว่า 15 ปี	39	20.97
รวม	186	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 186)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ชำนาญการพิเศษ	86	46.24
ชำนาญการ	88	47.31
ปฏิบัติการ	5	2.69
อาวุโส	3	1.61
ชำนาญงาน	3	1.61
อื่น ๆ	1	0.54
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 81.18 ที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 47.85 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54

ด้านสาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่าผู้ตรวจสอบภายในจบการศึกษาในสาขาวิชาบริหารธุรกิจมากที่สุดจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.78 รองลงมาตามลำดับคือการบัญชี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 สาขาการเงิน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 และสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การบัญชี บริหารธุรกิจ หรือการเงิน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.88

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปีมากที่สุดจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.78 รองลงมาตามลำดับคือมากกว่า 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 และระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.43 และน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในดำรงระดับชำนาญการมากที่สุดจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 รองลงมาตามลำดับคือระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.24 ระดับปฏิบัติการจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.69 และน้อยที่สุดคืออื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามชุดที่ 2 ซึ่งเป็นผู้รับตรวจ จำแนกตาม  
สถานภาพของผู้ตอบ

(n = 169)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	32	18.93
หญิง	137	81.07
รวม	169	100.00
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.18
ปริญญาตรี	83	49.11
สูงกว่าปริญญาตรี	84	49.71
รวม	169	100.00
<b>สาขาวิชาที่จบการศึกษา</b>		
การบัญชี	43	25.44
บริหารธุรกิจ	54	31.95
การเงิน	4	2.37
อื่น ๆ	68	40.24
รวม	169	100.00
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	13	7.69
6-10 ปี	9	5.33
11-15 ปี	14	8.28
มากกว่า 15 ปี	133	78.70
รวม	169	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n = 169)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ชำนาญการพิเศษ	101	59.76
ชำนาญการ	37	21.89
ปฏิบัติการ	8	4.73
อาวุโส	9	5.34
ชำนาญงาน	12	7.10
อื่นๆ	2	1.18
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้รับตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 81.07 ที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.93

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าผู้รับตรวจสอบมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.71 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 49.11 และน้อยที่สุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18

ด้านสาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่า ผู้รับตรวจสอบจบการศึกษาในสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การบัญชี บริหารธุรกิจ หรือการเงินมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24 รองลงมาตามลำดับคือสาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 และสาขาการบัญชี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44 และน้อยที่สุดคือสาขาการเงิน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.37

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้รับตรวจสอบมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 78.70 รองลงมาตามลำดับคือระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และน้อยที่สุดคือ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้รับตรวจสอบส่วนใหญ่ดำรงระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 101 คิดเป็นร้อยละ 59.76 รองลงมาตามลำดับคือระดับชำนาญการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 และระดับชำนาญงาน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และน้อยที่สุดคือระดับอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกเป็นภาพรวมและรายข้อ ข้อมูลได้จากการรายงานของผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 186 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมและรายข้อ

รายการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
			การปฏิบัติ
1. หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน	4.44	.67	มาก
2. การจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีมีการกำหนดวัตถุประสงค์วิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน	4.62	.59	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ที่กำหนดในแผนการตรวจสอบ สอดคล้องกับผล การประเมินความเสี่ยงและการควบคุม	4.40	.59	มาก
4. ลักษณะของรายงานผลการตรวจสอบ มีความถูกต้องตามข้อเท็จจริง มีเอกสารอ้างอิงจากหลักฐานที่น่าเชื่อถือ ชัดเจน กระชับรัด ทันทกาล สร้างสรรค์ ครบถ้วนและเข้าใจได้ง่าย	4.45	.58	มาก
5. การให้ข้อเสนอแนะเป็นรูปธรรม ตรงประเด็น สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกับสาเหตุ โดยระบุชัดเจนว่าจะต้องแก้ไขอย่างไร และสามารถปฏิบัติตามได้	4.52	.54	มากที่สุด
6. หน่วยรับตรวจ ได้รายงานผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ภายหลังจากการรายงานผลการตรวจสอบ	3.80	.89	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=186)			
รายการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
7. การติดตามผลการตรวจสอบ ภายหลังจากการรายงานผลการ ตรวจสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยรับตรวจปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ในรายงานผลการตรวจสอบ	3.98	.79	มาก
ประสิทธิภาพ	4.32	.45	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อพบว่า มีระดับการปฏิบัติงานเรื่องการจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีมีการกำหนด  
วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) อยู่  
ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือเรื่องการให้ข้อเสนอแนะเป็นรูปธรรม ตรงประเด็น  
สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกับสาเหตุโดยระบุชัดเจนว่าจะต้องแก้ไขอย่างไร และสามารถปฏิบัติตาม  
ได้ ( $\bar{X} = 4.52$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และลักษณะของรายงานผลการตรวจสอบ มีความถูกต้องตาม  
ข้อเท็จจริง มีเอกสารอ้างอิงจากหลักฐานที่น่าเชื่อถือ ชัดเจน กะทัดรัด ทันกาล สร้างสรรค์ ครบถ้วน  
และเข้าใจได้ง่าย ( $\bar{X} = 4.45$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่  
หน่วยรับตรวจ ได้รายงานผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ภายหลังจากการรายงานผลการตรวจสอบ  
( $\bar{X} = 3.80$ ) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ  
ภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามความเห็น  
ของผู้ตรวจสอบภายใน แสดงดังตารางที่ 4.4 ถึงตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อ  
การปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมและรายด้าน

(n= 186)

ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	4.57	.41	มากที่สุด
กระบวนการตรวจสอบภายใน	4.49	.44	มาก
การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	3.93	.68	มาก
ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ	3.67	.63	มาก
รวม	4.17	.44	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนในการ  
ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัย  
เกื้อหนุนด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด  
รองลงมาคือด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 4.49$ ) อยู่ในระดับมาก และด้านการ  
สนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ( $\bar{X} = 3.93$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ  
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.67$ ) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยเกื้อหนุน  
ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน

(n= 186)

ปัจจัยเกื้อหนุนด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติงาน
1. ปฏิบัติหน้าที่ ได้ยึดหลักมาตรฐานการตรวจสอบ ภายในของจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ของส่วนราชการ	4.72	.49	มากที่สุด
2. สามารถถ่ายทอดความคิดของตนเองทั้งวาจา และลาย ลักษณ์อักษร เพื่อสื่อให้ผู้รับตรวจได้เข้าใจตรงตามที่ ต้องการ	4.47	.63	มาก
3. รักษาความลับที่พึงกระทำจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่า เทียมกัน	4.68	.54	มากที่สุด
4. ได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานและ รายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	4.31	.69	มาก
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และใช้ ทักษะเยี่ยมผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ	4.69	.50	มากที่สุด
รวม	4.57	.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนด้านคุณสมบัติ  
ของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า  
การปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักมาตรฐานการตรวจสอบภายในของจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของ  
ส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.72$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับได้แก่ การปฏิบัติ  
หน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และใช้ทักษะเยี่ยมผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.69$ ) อยู่ใน  
ระดับมากที่สุด และการรักษาความลับที่พึงกระทำจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาประโยชน์ให้แก่  
ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.68$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการได้รับอิสระในการ  
แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานและรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตามหน้าที่ที่ได้รับ  
มอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงาน  
ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ตามความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน

ปัจจัยเกื้อหนุนด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
			การปฏิบัติ
1. หน่วยตรวจสอบภายในได้จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน	4.51	.59	มากที่สุด
2. การให้ความสนใจกับรายการและเหตุการณ์ที่มี ความเคลือบแคลงสงสัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น รายการที่ผิดปกติ รายการที่มีความสัมพันธ์กับ รายการอื่น ๆ เป็นต้น	4.56	.58	มากที่สุด
3. การจัดทำกระดาษทำการและรวบรวมเอกสาร ต่าง ๆ เก็บไว้เป็นหลักฐานอย่างครบถ้วน	4.62	.54	มากที่สุด
4. รายงานผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าส่วนราชการ ทราบถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการปฏิบัติงาน และผลการตรวจสอบทันเวลา	4.65	.56	มากที่สุด
5. การติดตามผลการนำข้อเสนอแนะในรายงานผล การตรวจสอบไปปฏิบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	4.12	.73	มาก
รวม	4.49	.44	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้าน  
กระบวนการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า รายงานผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าส่วนราชการทราบถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการ  
ปฏิบัติงานและผลการตรวจสอบทันเวลา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด  
รองลงมาตามลำดับได้แก่การจัดทำกระดาษทำการและรวบรวมเอกสารต่าง ๆ เก็บไว้เป็นหลักฐาน  
อย่างครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.62$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และการให้ความสนใจกับรายการและเหตุการณ์ที่  
มีความเคลือบแคลงสงสัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น รายการที่ผิดปกติ รายการที่มีความสัมพันธ์กับ  
รายการอื่น ๆ เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.56$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่  
การติดตามผลการนำข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบไปปฏิบัติของผู้ตรวจสอบภายใน  
( $\bar{X} = 4.12$ ) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงาน  
ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน

(n = 186)

ปัจจัยเกื้อหนุนด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงได้ด้วย ความสามารถและความรู้ของท่าน	3.94	1.03	มาก
2. ได้รับโอกาสอบรม หรือสัมมนากับหน่วยงาน ภายนอก เพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงาน	4.03	.86	มาก
3. หน่วยตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ	3.72	.79	มาก
4. ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนข้อเสนอแนะแนว ทางแก้ไข ของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้ หน่วยรับตรวจนำไปปฏิบัติตาม	4.02	.81	มาก
รวม	3.93	.68	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการได้รับโอกาสอบรม หรือสัมมนากับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาตามลำดับได้แก่ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้หน่วยรับตรวจนำไปปฏิบัติตาม ( $\bar{X} = 4.02$ ) และมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงได้ด้วยความสามารถและความรู้ของผู้ตรวจ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.72$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงาน  
ด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ตามความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน

(n = 186)			
ปัจจัยเกื้อหนุนด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หน่วยรับตรวจได้จัดเตรียมเอกสารไว้ตามหนังสือที่แจ้ง	4.03	.80	มาก
2. หน่วยรับตรวจได้เตรียมความพร้อมด้านสถานที่สำหรับปฏิบัติงานให้ผู้ตรวจสอบภายใน	4.12	.75	มาก
3. การขอเอกสารเพิ่มเติมจากหน่วยรับตรวจ ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง	2.75	1.19	ปานกลาง
4. การรายงานผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบภายใน	3.77	.87	มาก
รวม	3.67	.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยรับตรวจได้เตรียมความพร้อมด้านสถานที่ สำหรับปฏิบัติงานให้ผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับได้แก่ หน่วยรับตรวจได้จัดเตรียมเอกสารไว้ตามหนังสือที่แจ้ง ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก และการรายงานผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 3.77$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่การขอเอกสารเพิ่มเติมจากหน่วยรับตรวจ ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง ( $\bar{X} = 2.75$ ) อยู่ในระดับปานกลาง



3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามความเห็นของผู้รับตรวจ แสดงดังตารางที่ 4.9 ถึงตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ ในภาพรวมและรายด้าน

(n = 169)			
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	3.98	.77	มาก
ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน	3.95	.66	มาก
ด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ	3.76	.85	มาก
รวม	3.90	.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้รับตรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.76$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน  
ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ

(n=169)

การปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะในเรื่องที่ตรวจสอบ	3.96	.68	มาก
2. ผู้ตรวจสอบภายในมีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจ โดยใช้ภาษาง่าย ๆ	3.88	.85	มาก
3. ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติส่วนตัว	4.17	.94	มาก
4. ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรักษา สัมพันธภาพอันดีกับผู้รับตรวจ	4.00	.96	มาก
5. ผู้ตรวจสอบภายในรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความ อดทน หนักแน่น	3.88	1.01	มาก
รวม	3.98	.77	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้รับตรวจ มีความคิดเห็นว่า ผู้ตรวจสอบภายใน มีคุณสมบัติ  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม  
โปร่งใส ปราศจากอคติส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.17$ ) ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรักษา  
สัมพันธภาพอันดีกับผู้รับตรวจ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้  
ความสามารถ และทักษะในเรื่องที่ตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.96$ ) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่  
ผู้ตรวจสอบภายในมีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจ โดยใช้ภาษาง่าย ๆ และผู้ตรวจ  
สอบภายในรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความอดทน หนักแน่น ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน  
ด้านกระบวนการตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ

(n = 169)

การปฏิบัติงานด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. หน่วยตรวจสอบภายในมีการแจ้งล่วงหน้าก่อน การตรวจสอบ การขอข้อมูลและเอกสารการตรวจ	4.33	.70	มากที่สุด
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตรวจสอบภายใน มีความครบถ้วนน่าเชื่อถือ	3.94	.75	มาก
3. ในการประชุมเปิดตรวจ มีการชี้แจง วัตถุประสงค์ วิธีการ แก่ผู้รับการตรวจให้สามารถเข้าใจ และ ยอมรับในเรื่องที่ตรวจสอบได้	3.67	.87	มาก
4. ผู้ตรวจสอบภายในทุกคนมีความเห็นและแนะนำ ในเรื่องที่ตรวจสอบแก่ผู้รับตรวจไปในหลักการ เดียวกัน	3.73	.82	มาก
5. การตรวจสอบภายใน ช่วยลดโอกาสของ การกระทำที่สุ่อทุจริต การประพฤติไม่ชอบ หรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง	4.09	.93	มาก
รวม	3.95	.66	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้รับตรวจ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหน่วยตรวจสอบภายในมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการตรวจสอบ การขอข้อมูลและเอกสารการตรวจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับได้แก่ การตรวจสอบภายใน ช่วยลดโอกาสของการกระทำที่สุ่อทุจริต การประพฤติไม่ชอบ หรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง ( $\bar{X} = 4.09$ ) อยู่ในระดับมาก วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตรวจสอบภายใน มีความครบถ้วนน่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 3.94$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ในการประชุมเปิดตรวจ มีการชี้แจง วัตถุประสงค์ วิธีการ แก่ผู้รับการตรวจให้สามารถเข้าใจ และยอมรับในเรื่องที่ตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.67$ ) อยู่ในระดับระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบตามความคิดเห็นของผู้รับตรวจ

(n = 169)

การปฏิบัติงานด้านการรายงานและ การติดตามผลการตรวจสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. รายงานผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือ ของข้อมูล มีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้	3.92	.82	มาก
2. ข้อเสนอแนะมีประโยชน์และสามารถปฏิบัติได้ ของหน่วยรับตรวจ	3.91	.86	มาก
3. ผู้ตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้ชี้แจงข้อเท็จจริง ก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ	3.60	1.14	มาก
4. รายงานผลการตรวจสอบได้มีการกล่าวถึงข้อ ตรวจพบที่ดีในการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ	3.59	.98	มาก
รวม	3.75	.85	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้รับตรวจ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ รายงานผลการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือของข้อมูลมีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาตามลำดับได้แก่ ข้อเสนอแนะมีประโยชน์และสามารถปฏิบัติได้ของหน่วยรับตรวจ ( $\bar{X} = 3.91$ ) ผู้ตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้ชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.60$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ รายงานผลการตรวจสอบได้มีการกล่าวถึงข้อตรวจพบที่ดีในการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ( $\bar{X} = 3.59$ )

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ  
ภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**

จากการวิเคราะห์ปัจจัยเกือหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ด้วยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : Enter) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.13 และตารางที่ 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกือหนุนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

รายการ	คุณสมบัติ ของผู้ ตรวจสอบ ภายใน	กระบวนการ การตรวจ สอบ ภายใน	การ สนับสนุน จาก ฝ่าย บริหาร	ความ ร่วมมือจาก หน่วย รับตรวจ	ประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงาน
คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ภายใน	1.000	.630**	.387**	.182*	.440**
กระบวนการตรวจสอบภายใน		1.000	.418**	.250**	.507**
การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร			1.000	.350**	.311**
ความร่วมมือจากหน่วยรับ ตรวจ				1.000	.200**
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					1.000

\*p<0.05 ; \*\*p<0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกือหนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับปัจจัยเกือหนุนด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน และด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระหว่าง .311 - .507 และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .200

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวเนื่องด้านต่าง ๆ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .182 - .630 ซึ่งไม่ถึง .800 แสดงว่า ปัจจัยเกี่ยวเนื่องด้านต่าง ๆ ไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบของปัจจัยเกี่ยวเนื่องที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	สัมประสิทธิ์ถดถอย	Beta	t	P
คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	ประสิทธิภาพ	.200	.182	2.225*	.027
กระบวนการตรวจสอบภายใน	การปฏิบัติงาน	.354	.347	4.146**	.000
การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร		.050	.076	1.047	.296
ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ		.036	.054	.798	.426

\* $p < 0.05$  ; \*\* $p < 0.01$

$R = 0.539$  ,  $R^2 = 0.290$  ,  $F = 18.503$  ,  $P = 0.000$  , ค่าคงที่ = 1.482,  $SE_{est} = 0.379$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวเนื่องส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 29 ( $R^2 = 0.29$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 18.503$ ;  $P = 0.000$ ) โดยปัจจัยเกี่ยวเนื่องด้านกระบวนการตรวจสอบภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 1 ตัว คือ ปัจจัยเกี่ยวเนื่องด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย .354 ( $Beta = .347$ ;  $t = 4.146$  ;  $P \leq 0.000$ ) และปัจจัยเกี่ยวเนื่องที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยเกี่ยวเนื่องด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย .200 ( $Beta = .182$ ;  $t = 2.225$  ;  $P \leq 0.027$ ) นอกนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีการระบุปัญหาจากการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน 335 คน โดยแต่ละคนได้ระบุปัญหาและข้อเสนอแนะ จำแนกเป็น 3 ประเด็น คือ

1. ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและงบประมาณ
2. ปัญหาด้านผู้ตรวจสอบภายใน
3. ปัญหาด้านผู้รับตรวจ

### 1. ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และงบประมาณ

1.1 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีจำนวนมาก ได้แก่ ระเบียบการจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดทำหลักฐานด้วยระบบ E-GP ที่มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ต้องปฏิบัติให้เสร็จสิ้นภายในหนึ่งวัน โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต และนโยบายทางการศึกษา ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยมีผู้ระบุปัญหาจำนวน 45 คน

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งเวียน ระเบียบ นโยบาย และแนวปฏิบัติ ไปยังกลุ่มงานที่เป็นเจ้าของเรื่องหรือหน่วยรับตรวจ โดยไม่ได้แจ้งหน่วยตรวจสอบภายในทราบ ทำให้มีความผิดพลาดเกี่ยวกับการเสนอแนะที่หน่วยตรวจสอบภายในใช้ระเบียบ นโยบาย และแนวปฏิบัติ เก่า โดยมีผู้ระบุปัญหาจำนวน 26 คน

1.3 ระเบียบการเก็บรักษาเงินของหน่วยงานย่อย ล้าสมัย ไม่เป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ โดยมีผู้ระบุปัญหาจำนวน 9 คน

1.4 โครงสร้างที่กำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้รับตรวจ ทำให้ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 4 คน

1.5 อัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับหน่วยรับตรวจ ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด โดยมีผู้ระบุปัญหาจำนวน 13 คน



1.6 งบประมาณและพาหนะที่สนับสนุนหน่วยตรวจสอบภายในมีน้อย ไม่เพียงพอในการติดตาม ตรวจสอบการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในสังกัด และงบประมาณในการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายใน หลักสูตร CGIA ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 18 คน

## 2. ปัญหาด้านผู้ตรวจสอบภายใน

2.1 กระจายทำการ วิธีการจัดเก็บข้อมูล การรายงานผลตรวจสอบ การให้คำปรึกษา การตีความกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติมีความแตกต่างกัน ทำให้หน่วยรับตรวจไม่มีความมั่นใจต่อความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานของผู้ตรวจสอบภายใน มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 56 คน

2.2 ในกรณีที่หน่วยรับตรวจมีความผิดพลาด การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในต่อหน่วยรับตรวจมีน้อย ทำให้หน่วยรับตรวจเกิดความคับข้องใจและสร้างความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 24 คน

2.3 ผู้บริหารให้ผู้ตรวจสอบภายในไปปฏิบัติงานการเงินและสินทรัพย์ในกรณี ที่บุคลากรของกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ไม่เพียงพอ ทำให้การตรวจสอบภายในขาดความเป็นอิสระ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในได้ มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 3 คน

## 3. ปัญหาด้านผู้รับตรวจ

3.1 ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจไม่เห็นความสำคัญ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของงานตรวจสอบภายใน และมีทัศนคติไม่ถูกต้อง มองงานตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการพัฒนา เสียเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ และให้แก้ไขรายงานผลการตรวจสอบที่ต้องส่งไปยังสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 65 คน

3.2 ผู้บริหารที่ควบคุมหน่วยรับตรวจ ไม่มีบทบาทในการกำกับ ติดตาม กำชับให้หน่วยรับตรวจปฏิบัติตามรายงานผลการตรวจสอบ มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 46 คน

3.3 การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในมีลักษณะจับผิด มากกว่าการให้คำปรึกษา แนะนำหรือเป็นการนำผลการตรวจสอบไปเป็นผลงาน มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 68 คน

3.4 หน่วยรับตรวจมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการตรวจสอบภายในต่อต้าน ไม่ให้ความร่วมมือ มองการตรวจสอบเป็นการก้าวก่ายหน้าที่ ทำให้เสียเวลา มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 41 คน

3.5 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงิน บัญชี และพัสดุของสถานศึกษา ไม่มีขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การบัญชีและการบริหารงบประมาณ การพัสดุ มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 43 คน

3.6 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงิน บัญชี และพัสดุของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน และบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานไม่มีความถนัดและความชำนาญในเรื่องการเงินและบัญชี พัสค มีผู้ระบุนปัญหาจำนวน 42 คน

3.7 บุคลากรของสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยรับตรวจ มีภารกิจหลักในการสอนหนังสือ ทำให้การปฏิบัติด้านการบริหารงบประมาณ ไม่เป็นปัจจุบัน มีผู้ระบุนปัญหาจำนวน 12 คน



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอนดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1.1.3 เพื่อศึกษาผลของปัจจัยเกื้อหนุนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1.1.4 เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

##### 1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ตรวจสอบภายใน 458 คน และผู้รับตรวจ จำนวน 366 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ตรวจสอบจำนวน 214 คน และผู้รับตรวจ จำนวน 191 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 5%

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน เป็นความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้รับตรวจ เป็นความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

**1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานขอความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายใน และกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมด 186 ฉบับ จากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และจำนวน 169 ฉบับ จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 87.65 ของกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.4.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับปรากฏว่า ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 186 ฉบับ สำหรับแบบสอบถามฉบับที่ 1 และจำนวน 169 ฉบับ สำหรับแบบสอบถามฉบับที่ 2

1.4.2 ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: Enter) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### 1.5 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน ในเรื่องระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

##### 1.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ วุฒิกการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 186 คน พบว่า เพศหญิงมีมากที่สุด ด้านวุฒิกการศึกษาเป็นผู้ที่มีวุฒิ

การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีตามลำดับ ด้านสาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่ามีผู้จบในสาขาวิชาบริหารธุรกิจมากที่สุด รองลงมาสาขาการบัญชี และสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การบัญชี บริหารธุรกิจหรือการเงินตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีผู้มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี และระหว่าง 11- 15 ปีตามลำดับ และระดับตำแหน่งพบว่า ผู้ที่มีระดับชำนาญการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ชำนาญการพิเศษ และระดับปฏิบัติการตามลำดับ

2) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง จากกลุ่มตัวอย่างผู้รับตรวจจำนวน 169 คน พบว่า เพศหญิงมีมากที่สุด ด้านวุฒิการศึกษาเป็นผู้ที่มีวุฒิกศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีตามลำดับ ด้านสาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่ามีผู้จบในสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การบัญชี บริหารธุรกิจหรือการเงินมากที่สุด รองลงมาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และสาขาการบัญชีตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี รองลงมาได้แก่ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี และต่ำกว่า 5 ปีตามลำดับ และระดับตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับชำนาญการพิเศษ รองลงมาได้แก่ ชำนาญการ และระดับชำนาญงานตามลำดับ

#### 1.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้

ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวม

พบว่า ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ )

#### 1.5.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งที่เป็นผู้ตรวจสอบและผู้รับตรวจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$  และ  $\bar{X} = 3.90$ ) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนรายด้านและรายข้อ ได้ผลสรุปดังนี้

1) ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักมาตรฐานการตรวจสอบภายในของจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.72$ ) และ

การได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานและรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ )

ในส่วนของผู้รับตรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติส่วนตัว มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.17$ ) และผู้ตรวจสอบภายในมีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจ โดยใช้ภาษาง่าย ๆ กับการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความอดทน หนักแน่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.88$ )

2) ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนด้านกระบวนการตรวจสอบภายในในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการรายงานผลปฏิบัติงานให้หัวหน้าส่วนราชการทราบถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการปฏิบัติงานและผลการตรวจสอบทันเวลา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) และการติดตามผลการนำข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบไปปฏิบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.12$ )

ในส่วนของผู้รับตรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตรวจสอบภายในมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการตรวจสอบ การขอข้อมูล และเอกสารการตรวจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) และการประชุมเปิดตรวจ มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ แก่ผู้รับการตรวจให้สามารถเข้าใจ และยอมรับในเรื่องที่ตรวจสอบได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.67$ )

3) ด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ พบว่า ผู้รับตรวจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายงานผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.92$ ) และรายงานผลการตรวจสอบได้มีการกล่าวถึงข้อตรวจพบที่ดีในการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ( $\bar{X} = 3.59$ )

4) ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับโอกาสอบรม หรือสัมมนา กับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.03$ ) และหน่วยตรวจสอบ



ภายในได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.72$ )

5) ด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ พบว่า ผู้ตรวจสอบมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหน่วยรับตรวจได้เตรียมความพร้อมด้านสถานที่ สำหรับปฏิบัติงานให้ผู้ตรวจสอบภายในมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) และการขอเอกสารเพิ่มเติมจากหน่วยรับตรวจ ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.75$ )

#### 1.5.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

- 1) ผู้ตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 2) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านกระบวนการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.507, 0.440, 0.311 และ 0.200 ตามลำดับ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุน ไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .182 - .630

#### 1.5.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

- 1) ผู้ตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยเกื้อหนุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 2) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านกระบวนการตรวจสอบภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย .354 และปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยเกื้อหนุนด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย .200



## 2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

### 2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ผลการศึกษาพบว่า

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน จึงมีลักษณะมีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) มีเจตคติในทางบวกที่มีต่องานที่เขาทำ อีกทั้งการตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมที่เพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น และเป็นไปตามทฤษฎีกลไกการป้องกันตัวเอง (Defense Mechanism) เป็นการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง มาประกอบการกระทำของตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับสำหรับคนอื่น อาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญศรี สาระวัน (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลตาคี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลตาคี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก, และยังสอดคล้องกับปิยะวรรณ มารวิชัย (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ตามความรับรู้ของพนักงาน), นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปัญญา บูรณะนนทสิริ (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก, รวมทั้งสอดคล้องกับสุพรรณิ ธรรม์นิกร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยา ธนกรอังกุล (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลของการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับการปฏิบัติงานเรื่อง การจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด น่าจะเป็นเพราะมีระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 ข้อ 13 (6) กำหนดให้เสนอแผนการตรวจสอบประจำปีต่อหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกันยายน และเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติ ผู้ตรวจสอบภายในต้องกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลา และการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะขอบเขตของการปฏิบัติงานตรวจสอบต้องกำหนดให้ครอบคลุมถึงระบบการทำงานต่าง ๆ เอกสาร หลักฐาน รายงาน บุคลากร และทรัพย์สินต่าง ๆ และแผนการตรวจสอบประจำปี จะต้องได้รับอนุมัติก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ฉะนั้น หน่วยตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติตามระเบียบและมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

ส่วนระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งในระดับมาก ได้แก่หน่วยรับตรวจ ได้รายงานผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ภายหลังจากการรายงานผลการตรวจสอบ น่าจะเป็นเพราะเป็นการปฏิบัติของหน่วยรับตรวจ ซึ่งจะต้องรายงานผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบส่วนใหญ่มีข้อมูลที่ตรวจพบข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง หรือเกิดการทุจริต และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน ข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาด ทำให้ผู้รับตรวจได้รับผลที่ไม่น่าพึงพอใจ จึงเกิดแรงจูงใจทางลบ ตามแนวความคิดว่าด้วยการเสริมแรง (Reinforcement) อีกทั้งผู้รับตรวจเป็นผู้บริหาร หรือระดับตำแหน่งสูงกว่าผู้ตรวจสอบภายใน ทำให้ไม่ยอมรับ หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการตรวจสอบภายใน จึงทำให้การรายงานผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าการปฏิบัติด้านอื่น

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนมีผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านผู้ตรวจสอบ และผู้รับตรวจ เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน มีประเด็นสำคัญ คือ

2.2.1 ปัจจัยเกื้อหนุนด้านสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ผู้รับตรวจมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติของ

ผู้ตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2.2.2 ปัจจัยเกื้อหนุนด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบภายในไปในทิศทางเดียวกัน และเห็นว่ามีผลสำคัญ เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นต่อการติดตามผลการนำข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบไปปฏิบัติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) แสดงให้เห็นว่า การติดตามผลการตรวจสอบ เป็นการปฏิบัติงานที่ผู้ตรวจสอบภายในได้ปฏิบัติน้อย ซึ่งน่าจะเป็นเพราะการติดตามผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในต้องติดตามผลว่าผู้บริหารสั่งการหรือไม่ และหากสั่งการแล้ว หน่วยรับตรวจได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในตามที่ผู้บริหารสั่งการหรือไม่ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม หรือมีปัญหาและอุปสรรคประการใด

ผู้รับตรวจมีความคิดเห็นต่อการประชุมเปิดตรวจ มีการชี้แจง วัตถุประสงค์วิธีการ แก่ผู้รับการตรวจให้สามารถเข้าใจ และยอมรับในเรื่องที่ตรวจสอบได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.67$ ) และรายงานผลการตรวจสอบได้มีการกล่าวถึงข้อตรวจพบที่ดีในการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.59$ ) แสดงให้เห็นว่าผู้รับตรวจจะเข้าใจได้ก็ต่อเมื่อผู้ตรวจสอบภายในสามารถอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ตรวจให้แก่ผู้รับการตรวจ ซึ่งช่วยทำให้การตรวจสอบภายในได้รับความร่วมมือจากผู้รับตรวจได้เป็นอย่างดี และช่วยลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ด้วย

2.2.3 ปัจจัยเกื้อหนุนด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนงานตรวจสอบภายในอย่างดี และเมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า หน่วยตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.72$ ) ซึ่งอยู่ในส่วนของการเดินทางไปราชการเพื่อตรวจสอบสถานศึกษาตามแผนการตรวจสอบประจำปี ได้แก่ ยานพาหนะ พนักงานขับรถ และงบประมาณ เพราะหน่วยรับตรวจที่เป็นสถานศึกษามีจำนวนมาก ยานพาหนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและพนักงานขับรถมีไม่เพียงพอ

2.2.4 ปัจจัยเกื้อหนุนด้านการยอมรับของหน่วยรับตรวจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่าหน่วยรับตรวจได้เตรียมความพร้อมด้านสถานที่ สำหรับปฏิบัติงานให้ผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) และการขอเอกสารเพิ่มเติมจากหน่วยรับตรวจ ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง มีค่า

คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.75$ ) แสดงให้เห็นว่า หน่วยรับตรวจให้การยอมรับการตรวจสอบ โดยมีการเตรียมพร้อมด้านสถานที่สำหรับปฏิบัติให้ผู้ตรวจสอบภายใน อีกทั้งยังมีการจัดเจ้าหน้าที่ประสานงาน เพื่อขอเอกสารเพิ่มเติมระหว่างการตรวจสอบ ในการขอเอกสารเพิ่มเติมไม่จำเป็นต้องหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง การที่ผู้รับตรวจให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายใน โดยการจัดเอกสารหลักฐานประกอบให้ข้อมูลและคำชี้แจง เกี่ยวกับเรื่องที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.2.5 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติหน้าที่กับตัวแปรตามดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านกระบวนการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุน ไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ แต่ทุกปัจจัยเกื้อหนุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2.3 การวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

### 2.3.1 ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และงบประมาณ

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีจำนวนมาก ได้แก่ ระเบียบการจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดทำหลักฐานด้วยระบบ E-GP ที่มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ต้องปฏิบัติให้เสร็จสิ้นภายในหนึ่งวัน โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต และนโยบายทางการศึกษา ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งเวียน ระเบียบ นโยบาย และแนวปฏิบัติ ไปยังกลุ่มงานที่เป็นเจ้าของเรื่องหรือหน่วยรับตรวจ โดยไม่ได้แจ้งหน่วยตรวจสอบภายในทราบ ทำให้มีความผิดพลาดเกี่ยวกับการเสนอแนะที่หน่วยตรวจสอบภายในใช้ระเบียบ นโยบาย และแนวปฏิบัติ เก่า

ระเบียบการเก็บรักษาเงินของหน่วยงานย่อย ล้าสมัย ไม่เป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ

โครงสร้างที่กำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้รับตรวจ ทำให้ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

อัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับหน่วยรับตรวจ ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด

งบประมาณและพาหนะที่สนับสนุนหน่วยตรวจสอบภายในมีน้อย ไม่เพียงพอในการติดตาม ตรวจสอบการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในสังกัด และงบประมาณ ในการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายใน หลักสูตร CGIA ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

### 2.3.2 ปัญหาด้านผู้ตรวจสอบภายใน

1) กระจายทำการ วิธีการจัดเก็บข้อมูล การรายงานผลตรวจสอบ การให้ คำปรึกษา การตีความกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติมีความแตกต่างกัน ทำให้หน่วยรับตรวจไม่มีความ มั่นใจต่อความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานของผู้ตรวจสอบภายใน

2) ในกรณีที่หน่วยรับตรวจมีความผิดพลาด การรับฟังความคิดเห็นของผู้ ตรวจสอบภายในต่อหน่วยรับตรวจมีน้อย ทำให้หน่วยรับตรวจเกิดความคับข้องใจและสร้างความ ขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน

3) ผู้บริหารให้ผู้ตรวจสอบภายในไปปฏิบัติงานการเงินและสินทรัพย์ในกรณี ที่บุคลากรของกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ไม่เพียงพอ ทำให้การตรวจสอบภายในขาด ความเป็นอิสระ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในได้

### 2.3.3 ปัญหาด้านผู้รับตรวจ

1) ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจไม่เห็นความสำคัญ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของงานตรวจสอบภายใน และมีทัศนคติไม่ถูกต้อง มองงานตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยที่ขัดขวาง การพัฒนา เสียเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ และให้แก้ไขรายงานผลการตรวจสอบที่ต้องส่งไปยัง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

2) ผู้บริหารที่ควบคุมหน่วยรับตรวจ ไม่มีบทบาทในการกำกับ ติดตาม กำชับ ให้หน่วยรับตรวจปฏิบัติตามรายงานผลการตรวจสอบ

4) การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในมีลักษณะจับผิด มากกว่าการให้ คำปรึกษาแนะนำหรือเป็นการนำผลการตรวจสอบไปเป็นผลงาน

5) หน่วยรับตรวจมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการตรวจสอบภายในต่อต้าน ไม่ให้ ความร่วมมือ มองการตรวจสอบเป็นการก้าวข้ามหน้าที่ ทำให้เสียเวลา



6) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงิน บัญชี และพัสดุของสถานศึกษา ไม่มีขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การบัญชีและการบริหารงบประมาณ การพัสดุ

7) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงิน บัญชี และพัสดุของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน และบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานไม่มีความถนัดและความชำนาญในเรื่องการเงินและบัญชี พัก

8) บุคลากรของสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยรับตรวจ มีภารกิจหลักในการสอนหนังสือ ทำให้การปฏิบัติด้านการบริหารงบประมาณ ไม่เป็นปัจจุบัน มีผู้ระบุปัญหาจำนวน 12 คน

### 3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานผู้กำหนดนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เนื่องจากได้รับทราบแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการตรวจสอบภายใน และปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้ศึกษาได้สรุปข้อเสนอแนะของงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นส่วนสนับสนุนให้การทำงานของ ผู้ตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรให้ความสำคัญในการเลือกผู้ตรวจสอบภายใน ให้มีคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมในการเข้ามาปฏิบัติงาน และผู้ตรวจสอบภายใน ที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ ต้องมีความเข้าใจรอบหน้าที่ และความรับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.1.2 ผู้ตรวจสอบภายใน ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้มากขึ้น เช่นการศึกษาเรื่องแนวทางการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ หลักการบริหารงานเข้ามาใช้ในการตรวจสอบ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปฏิบัติงานตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.3 ผู้ตรวจสอบภายใน ควรกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับการตรวจสอบ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.4 ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องพยายามสร้างความเข้าใจกับหน่วยรับตรวจให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการตรวจสอบภายในว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้รับการตรวจสอบได้ร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

3.1.5 ปรับทัศนคติในการตรวจสอบให้มีทัศนคติเชิงบวก ผู้ตรวจสอบภายในที่จะทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปรับ บทบาทจากตำรวจ หนายความ นักสืบ หรือผู้พิพากษา ที่ผู้ตรวจสอบภายในแสดงออกในรูปของการสอบสวน สืบสวน ค้นหาข้อเท็จจริง ค้นหาหลักฐาน ตั้งคำถาม สอบถาม ไล่สวน เป็นบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาจะเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือผู้ให้บริการช่วยเหลือ ผู้ตรวจสอบภายในต้องปรับทัศนคติให้สามารถแสดงออกในรูปของการให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ ค้นหาคำตอบ ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการสร้างวัฒนธรรม หรือ ค่านิยมในการทำงานร่วมกันของผู้ตรวจสอบภายในทุกคน

### 3.2 ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน

3.2.1 ผู้ตรวจสอบภายในควรรวบรวมหลักฐานและกระดาดทำการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนและน่าเชื่อถือ เพื่อสรุปเป็นประเด็นข้อตรวจพบและรายงานผลการตรวจสอบให้รวดเร็วทันกาล และต้องทำการติดตามผลการตรวจสอบเป็นประจำ กำหนดวิธีการและเวลาที่เหมาะสมในการติดตามผล รวมทั้งควรกำหนดตารางเวลาที่ใช้ในการติดตามผลของรายงานผลการปฏิบัติงานในปีก่อนไว้ในแผนการตรวจสอบในปีปัจจุบัน

3.2.2 การตรวจสอบต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ จำเป็นที่ต้องให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกับงานตรวจสอบ โดยให้ผู้รับตรวจ ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับผู้ตรวจสอบภายในตั้งแต่กระบวนการวางแผนการตรวจสอบในการให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยงทั้งในระดับองค์กรและในระดับกิจกรรม จนถึงการสรุปผลการตรวจสอบที่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนในการให้ข้อคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3.3 ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

3.3.1 ผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ควรกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และวิธีการตรวจสอบไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งต้องพัฒนาวิธีการตรวจสอบให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้หน่วยตรวจสอบภายในได้ถือปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางให้ผู้ตรวจสอบภายในได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3.2 งบประมาณในการดำเนินงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ต้องสนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบภายในให้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วยการให้หลักประกันความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงานด้วยการสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้บริหารและหน่วยรับตรวจเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน



ให้มีการวางแผนการพัฒนางาน บุคลากรที่มีเป้าหมายเป็นรูปธรรมและดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด เพื่อให้การบรรลุ วัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กร

3.3.3 ผู้บริหารระดับสูง ควรให้ความสำคัญกับรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบภายใน รวมทั้งควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยรับตรวจที่ได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อหาสาเหตุของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบและดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว ก่อนเกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

3.3.4 การแต่งตั้งบุคคลที่จะทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยตรวจสอบ และผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในนั้น ต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้ง เช่น ต้องคำนึงถึงคุณวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบ และคุณสมบัติเฉพาะตัวเป็นต้น ซึ่งจะทำให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงควรเปิด โอกาสหรือสนับสนุนให้หัวหน้าหน่วยตรวจสอบ และผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

3.3.5 ฝ่ายบริหารควรเชื่อมโยงรายละเอียดด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มาเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร เช่น การสนับสนุนให้ไปอบรม กำหนดกฎ ระเบียบในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจที่เป็นกลาง ควรมีแนวทางการให้โอกาสด้านความก้าวหน้าในงาน ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน และโปร่งใสในพิจารณาเลื่อนขั้น ฝ่ายบริหารควรตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในงานเนื่องจากบุคลากรมีความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในอาชีพตนเอง และต้องการโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง

#### 3.4 ด้านการยอมรับของหน่วยรับตรวจ

3.4.1 ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีการประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจในระบบงานการตรวจสอบ โดยมีผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบ และผู้รับตรวจ เพื่อเข้าใจบทบาทหน้าที่ และภารกิจงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

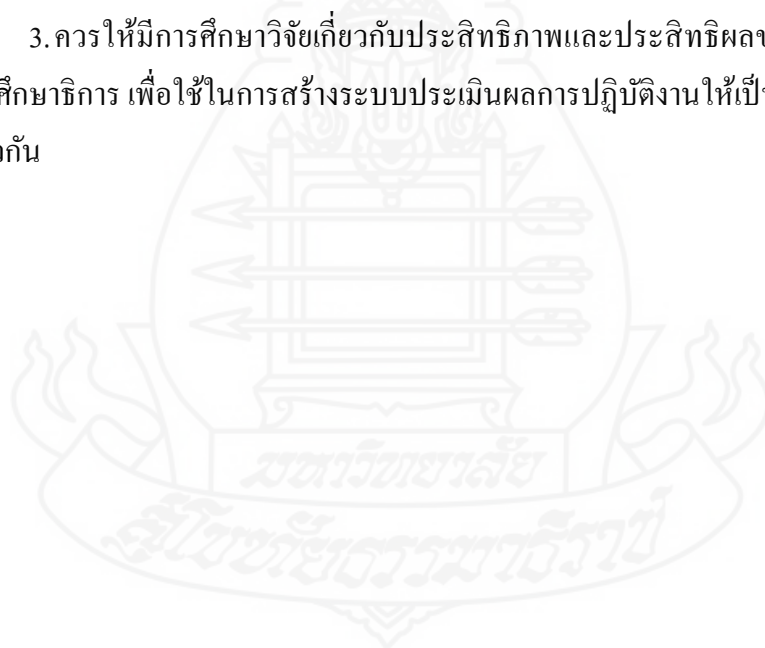
3.4.2 การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากล การปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

3.4.3 ผู้รับตรวจต้องการให้ผู้ตรวจสอบชี้แจง ทำความเข้าใจในเรื่องที่จะตรวจสอบ และมีรายงานผลการตรวจสอบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ความสามารถในการสื่อสารสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

ในส่วนการรายงานผลการตรวจสอบเป็นการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพราะเป็นตัวแทนในการแสดงผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นงานในขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติงานตรวจสอบ รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่ผู้ตรวจสอบใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา เพื่อแจ้งให้ทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ตรวจพบ รวมทั้งประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจว่าหน่วยรับตรวจมีการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพหรือมีข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ และควรทำการปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นผู้ตรวจสอบจึงควรจัดทำรายงานอย่างมีคุณค่าและทันเวลา เพื่อให้ข้อเสนอแนะสามารถนำไปปฏิบัติได้ และสามารถปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพดำเนินงานด้วย

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ในองค์กรรวมที่จะสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น
2. ควรให้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มงานอื่น ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
3. ควรให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานอื่นในกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้ในการสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมาตรฐานในระดับเดียวกัน



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2551) *แนวปฏิบัติการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนราชการ* กรุงเทพมหานคร สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ  
\_\_\_\_\_. (2555) *แนวทางการประกันคุณภาพ งานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ.2555*  
กรุงเทพมหานคร สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ
- กระทรวงศึกษาธิการ (2553) *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2556) การจัดการความรู้เรื่องการตรวจสอบภายใน สารสังเขปออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 23 ธันวาคม 2556  
จาก <http://www.audit.ru.ac.th/km/kmhow.pdf>
- กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง (2556) *การตรวจสอบภายในให้อะไรมากกว่าที่ท่านคิด* สารสังเขปออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 23 ธันวาคม 2556  
จาก [http://www.doeb.go.th/ias/data/plan\\_checks.pdf](http://www.doeb.go.th/ias/data/plan_checks.pdf)
- คมกฤช จันทร์โอภาส (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จรินทร์ สุนิตย์สกุล (2552) “บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพในการให้บริการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รัชกุล ยุคลธรรม (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ประสิทธิ์ ลับไพรี (2552) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ในเขตท่าเรือรัฐบาล” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ภิญญดา เปรมนันทกุล (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ 3 แห่งในประเทศไทย” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ความหมาย (Online). [www.royin.go.th/th/home/index.php](http://www.royin.go.th/th/home/index.php).

20 ธันวาคม 2556

ราชกิจจานุเบกษา (2553) การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Online).

[www.ratchakitcha.soc.go.th/](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/) 4 มกราคม 2557.

รุจี เบียดนอก (2554) “ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิลาศิณี ชอบดี (2554) “ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาส อังศุตชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์ (2555) “สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS” (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร บริษัทเจริญดีมีนคงการพิมพ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ*

สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (2546) *ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ.2546* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์ (2551) “ผู้ตรวจสอบภายในกับการให้บริการคำปรึกษา”

การจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 5, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม) : 85-93

สุรพงษ์ ชูรังสฤษฎ์ CIA (2556) “บทบาทของผู้ตรวจสอบภายใน จากตำราฉบับสู่ที่ปรึกษา”

(Online). [www.theiiat.or.th/](http://www.theiiat.or.th/) 20 ธันวาคม 2556.

สุดารัตน์ กิมศิริ (2551) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์” วิทยานิพนธ์ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม





## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

1. นางสาวรุ่งทิพย์ เมืองโคตร
 

ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
วุฒิการศึกษา	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. นายมานะ ตันชัยย์
 

ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต กระทรวงศึกษาธิการ
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. นางสาวสมิตานันท์ เมฆมณี
 

ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. นางพิไล เกตุธิโกภ
 

ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
5. นางสาวพัชลี เชาว์พลกรัง
 

ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

\*\*\*\*\*

แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้  
ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ จะใช้  
เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม ผลการวิจัยจะไม่  
กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะสถานะภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด 4 ข้อ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตรวจสอบ  
ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สมใจ ศรีงาม

ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1. เพศ

ชาย

หญิง

## 2. วุฒิกการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

## 3. สาขาวิชาที่จบการศึกษา

การบัญชี

บริหารธุรกิจ

การเงิน

อื่น ๆ ระบุ.....

## 4. ประสบการณ์ในงานตรวจสอบภายใน

ต่ำกว่า 5 ปี

6-10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

## 5. ระดับตำแหน่ง

ชำนาญการพิเศษ

ชำนาญการ

ปฏิบัติการ

อาวุโส

ชำนาญงาน

อื่น .....

## ตอนที่ 2

## ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายใน  
หน่วยของท่านว่ามีผลต่อประสิทธิภาพระดับ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิด  
เห็นของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คำถาม		มีผลต่อระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
1.	หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน					
2.	การจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีมีการกำหนดวัตถุประสงค์วิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน					
3.	วัตถุประสงค์ที่กำหนดในแผนการตรวจสอบ สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยงและการควบคุม					
4.	ลักษณะของรายงานผลการตรวจสอบ มีความถูกต้องตามข้อเท็จจริง มีเอกสารอ้างอิงจากหลักฐานที่น่าเชื่อถือ ชัดเจน กระชับรัด ทันทกาล สร้างสรรค์ ครบถ้วนและเข้าใจได้ง่าย					
5.	การให้ข้อเสนอแนะเป็นรูปธรรม ตรงประเด็น สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกับสาเหตุโดยระบุชัดเจนว่าจะต้องแก้ไขอย่างไร และสามารถปฏิบัติตามได้					
6.	หน่วยรับตรวจ ใ้รายงานผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ภายหลังจากการรายงานผลการตรวจสอบ					
7.	การติดตามผลการตรวจสอบ ภายหลังจากการรายงานผลการตรวจสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยรับตรวจปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ					

## ตอนที่ 3

## ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น ซึ่งในแต่ละ  
ช่องมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ที่	หัวข้อที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ</b>						
1.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักมาตรฐานการ ตรวจสอบภายในของจริยธรรมผู้ตรวจสอบภายใน ของส่วนราชการ					
2.	ท่านสามารถถ่ายทอดความคิดของตนเองทั้งวาจา และลายลักษณ์อักษร เพื่อสื่อให้ผู้รับตรวจได้เข้าใจ ตรงตามที่ต้องการ					
3.	ท่านรักษาความลับที่พึงกระทำจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่า เทียมกัน					
4.	ท่านได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
5.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และ ใช้ทักษะเชิงผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ					

ที่	หัวข้อที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน</b>						
6.	หน่วยตรวจสอบภายในได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน					
7.	การให้ความสนใจกับรายการและเหตุการณ์ที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น รายการที่ผิดปกติ รายการที่มีความสัมพันธ์กับรายการอื่น ๆ เป็นต้น					
8.	การจัดทำกระดาษทำการและรวบรวมข้อมูล เอกสารต่าง ๆ เก็บไว้เป็นหลักฐานอย่างเพียงพอ ครบถ้วน					
9.	รายงานผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าส่วนราชการทราบถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการปฏิบัติงานและผลการตรวจสอบทันเวลา					
10.	การติดตามผลการนำข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบไปปฏิบัติ					
<b>ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร</b>						
11.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงได้ด้วยความสามารถและความรู้ของท่าน					
12.	ท่านได้รับ โอกาสอบรม หรือสัมมนากับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน					
13.	หน่วยตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ					
14.	ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข ของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีการนำไปปฏิบัติตาม					



ที่	หัวข้อที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ						
15	หน่วยรับตรวจได้จัดเตรียมเอกสารไว้ตามหนังสือที่แจ้ง					
16	หน่วยรับตรวจได้เตรียมความพร้อมด้านสถานที่สำหรับปฏิบัติงานให้ผู้ตรวจสอบภายใน					
17	การขอเอกสารเพิ่มเติมจากหน่วยรับตรวจ ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง					
18	การรายงานผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบภายใน					

ตอนที่ 3 ท่านมีความเห็นว่าปัจจัยต่อไปนี้ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน หรือไม่ อย่างไร ให้เหตุผลประกอบ

3.1 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ผู้บริหาร.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ผู้รับตรวจ.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3.4 อื่น ๆ .....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้รับตรวจ**  
**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**

\*\*\*\*\*

แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ จะใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม ผลการวิจัยจะไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สมใจ ศรีงาม

ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1. เพศ

ชาย

หญิง

## 2. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

## 3. สาขาวิชาที่จบการศึกษา

การบัญชี

บริหารธุรกิจ

การเงิน

อื่น ๆ ระบุ .....

## 4. ประสบการณ์ในงานบริหารการเงินและสินทรัพย์

ต่ำกว่า 5 ปี

6-10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

## 5. ระดับตำแหน่ง

ชำนาญการพิเศษ

ชำนาญการ

ปฏิบัติการ

อาวุโส

ชำนาญงาน

อื่น ๆ ระบุ.....

## ตอนที่ 2

## ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในเพียงช่องเดียวเท่านั้น  
ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ที่	หัวข้อที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ</b>						
1.	ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะในเรื่องที่ตรวจสอบ					
2.	ผู้ตรวจสอบภายในมีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจ โดยใช้ภาษาง่าย ๆ					
3.	ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติส่วนตัว					
4.	ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรักษา สัมพันธภาพอันดีกับผู้รับตรวจ					
5.	ผู้ตรวจสอบภายในรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความ อดทน หนักแน่น					
<b>ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน</b>						
6.	หน่วยตรวจสอบภายในมีการแจ้งล่วงหน้าก่อน การตรวจสอบ การขอข้อมูลและเอกสารการตรวจ					
7.	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตรวจสอบภายใน มีความครบถ้วนน่าเชื่อถือ					

ที่	หัวข้อที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8.	ในการประชุมเปิดตรวจ มีการชี้แจง วัตถุประสงค์ วิธีการ แก่ผู้รับการตรวจให้สามารถเข้าใจ และยอมรับในเรื่องที่ตรวจสอบได้					
9.	ผู้ตรวจสอบทุกคนมีความเห็นและแนะนำในเรื่องที่ตรวจสอบแก่ผู้รับตรวจไปในหลักการเดียวกัน					
10.	การตรวจสอบภายใน ช่วยลดโอกาสของการกระทำที่ส่อทุจริต การประพฤติไม่ชอบ หรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง					
	<b>ด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ</b>					
11.	หน่วยตรวจสอบภายในมีการรายงานผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้					
12.	ข้อเสนอแนะมีประโยชน์และสามารถปฏิบัติได้ของหน่วยรับตรวจ					
13.	ผู้ตรวจสอบเปิดโอกาสให้ชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ					
14.	หน่วยตรวจสอบภายในรายงานผลการตรวจสอบได้ มีการกล่าวถึงข้อตรวจพบที่ดีในการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ค

การประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย





การประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตารางแสดงการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ER	IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



การประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ

ตารางแสดงการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ER	IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
1	0	+1	+1	0	+1	3	0.6
2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.6
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
9	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
10	+1	+1	0	0	+1	3	0.6
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
12	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
16	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6
17	+1	+1	0	0	+1	3	0.6
18	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8

การประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ

ตารางแสดงการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ER	IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
5	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6
6	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
10	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
12	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
13	+1	+1	+1	+1	+1	4	1.0
14	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสมใจ ศรีงาม
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤษภาคม 2508
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

