

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน:มุมมองของผู้  
ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร



นางสาวศศิธรียา พลแพงขวา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจและการบริการ)  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors affecting the efficiency of internal auditing work

: The perspective of internal auditors. Local government organizations in

Sakon Nakhon Province



Miss. TUDSARIYA POLPANGKWA

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration (Business and Hospitality  
Management)

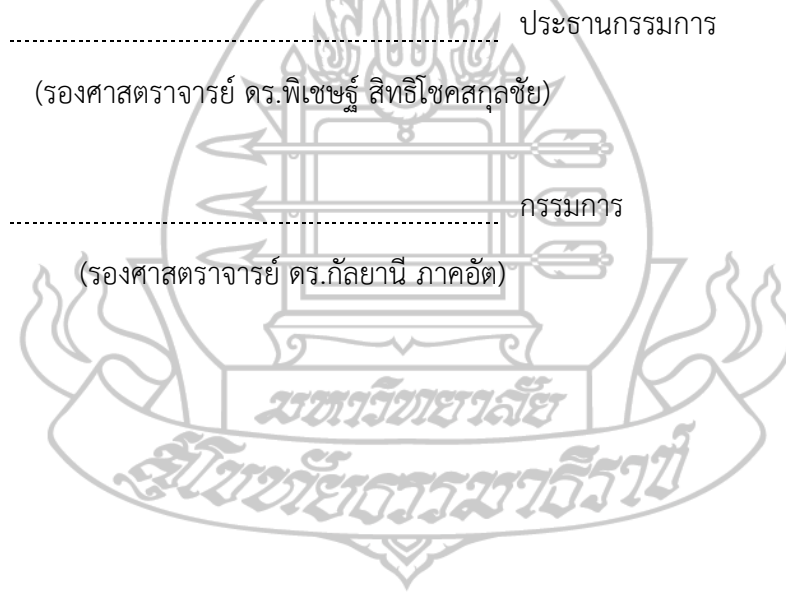
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

<b>หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ</b>	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดสกลนคร
<b>ชื่อและนามสกุล</b>	นางสาวทศรียา พลแพงขวา
<b>แขนงวิชา / วิชาเอก</b>	กลุ่มวิชาการเงินและการบัญชี
<b>สาขาวิชา</b>	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ สิริโชคสกุลชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน:มุมมอง  
ของผู้ตรวจสอบภายใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร  
ผู้ศึกษา นางสาวทัศนีย์ พลแพงขวา รหัสนักศึกษา 2633000514  
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจและการบริการ)  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ์ สิทธิโชคสกุลชัย ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในของ  
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร (2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ  
ภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร และ (3) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ  
การตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลกับบุคลากรผู้ตรวจสอบภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน  
จังหวัดสกลนคร จำนวน 70 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์  
สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่องาน  
ตรวจสอบภายในมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากส่วนการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน  
เป็นปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (2) ประสิทธิภาพการ  
ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปาน  
กลาง รองลงมาคือด้านการประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลังมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับปานกลางและสุดท้ายคือข้อบกพร่องจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางและ (3) ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในและการติดตามและ  
ประเมินผลเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในตามลำดับอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน  
จังหวัดสกลนคร

Independent Study title: “

Factors affecting the efficiency of internal auditing work

: The perspective of internal auditors. Local government organizations in

Sakon Nakhon Province

”

Author: “Miss. TUDSARIYA POLPANGKWA”; ID: “2633000514”;

Degree: Master of Business Administration (Business and Hospitality Management)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Pichet Sittichoksakunchai;

Academic year: 2023

### Abstract

This study aims to study (1) factors affecting the internal audit work of local government organizations in Sakon Nakhon Province, (2) the performance level of internal auditors of local government organizations in Sakon Nakhon Province, and (3) factors that have impact on internal audit efficiency: Perspectives of internal auditors of local government organizations in Sakon Nakhon Province.

This study was the quantitative research. Data were collected by questionnaire. The samples were internal auditors of local government organizations in Sakon Nakhon Province, totaling 70 samples. Mean, standard deviation, correlation, and multiple regression were used to analyze.

The results of the study found that (1) The skills of internal auditors were considered the factor that has the greatest impact on internal audit work, at a high level in average. As for training and development of internal auditors, it was the factor that has the least effect on internal audit work, at a low level in average. (2) Internal audit efficiency, measured by standards for qualifications and performance had the highest average at a moderate level, followed by the evaluation of internal auditing reported to the Ministry of Finance, the average is at a moderate level ,and the protest from the office of the Auditor General of the Local Administrative Organization is the lowest average at moderate level and (3) The skills of internal auditors and monitoring and evaluation were factors that affect positively and negatively the efficiency of internal audit work, respectively, at the statistical significance.

**Keywords :** Efficiency of internal audit work, Internal auditor, Local government organizations in Sakon Nakhon Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ์ สิทธิโชคสกุลชัย อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.กัลยานี ภาคออต กรรมการสอบที่มุ่งมองที่ให้มีประโยชน์ต่อการศึกษา ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดสกลนครทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการอนุญาตให้บุคลากรภายในหน่วยงานตอบแบบสอบถามการวิจัย และขอขอบคุณนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายงานตรวจสอบภายใน ให้ข้อมูลในแบบสอบถามจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา



นางสาวทัศนีย์ พลแพงขวา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
<b>บทที่ 1</b> บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
<b>บทที่ 2</b> วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน.....	9
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน .....	15
ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b> วิธีดำเนินการศึกษา.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
<b>บทที่ 4</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตอนที่ 2 การทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน .....	39
<b>บทที่ 5</b> สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	54
สรุปผลการศึกษา.....	54
อภิปรายผล .....	57
ข้อเสนอแนะ .....	59
บรรณานุกรม .....	71
ภาคผนวก ก .....	74
ประวัติผู้ศึกษา .....	89



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร .....	37
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน .	39
ตารางที่ 4.4 ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน.....	40
ตารางที่ 4.5 ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในด้านคุณภาพงานตรวจสอบภายใน .....	41
ตารางที่ 4.6 ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา .....	43
ตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน.....	44
ตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร.....	45
ตารางที่ 4.9 ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในด้านการติดตามและประเมินผล .....	46
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ..	47
ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน.....	48
ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการตรวจสอบภายในของกระทรวงการคลัง	50
ตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.....	51
ตารางที่ 4.14 ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านข้อเสนอแนะของสำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.....	51
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร.....	52
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร.....	53

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditors ) ให้ความหมายของการตรวจสอบภายใน คือ กิจกรรมการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น (อ้างถึงใน จันทนา สาขากรและคณะ , 2548: 3-1 ) ส่วนกระทรวงการคลังให้ค่านิยามของคำดังกล่าวในทำนองเดียวกัน คือ กิจกรรมให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มกำหนดในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 จนถึงระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2546 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของราชการ พ.ศ. 2551 และปัจจุบันใช้ระเบียบตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายในการควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งกระทรวงการคลังได้ออกหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2566

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ให้ความสำคัญว่าการตรวจสอบภายในมีความจำเป็นสำหรับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยถือเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการประเมินผลการดำเนินงาน และระบบการควบคุมภายใน การรายงานและติดตามผล

การปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในมีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายบริหารในระดับต่างๆ เพื่อหาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะการณ์แข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการตรวจสอบภายในยังมีบทบาทสำคัญช่วยให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส มีการกำกับดูแลที่ดี และมีบทบาทสำคัญ

ในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร ตลอดจนสามารถสนับสนุนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความแข็งแกร่งอย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงมีความเข้าใจถึงภาพรวมของการตรวจสอบภายใน ความรู้ในหลักการและวิธีการตรวจสอบโดยการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่ยอมรับจากหลักสากล และตามที่กำหนดโดยหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องของท้องถิ่น ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกใช้เทคนิคแนวทางการตรวจสอบที่เหมาะสมกับภารกิจและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานเป็นลำดับแรก การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี โรคระบาด ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในต้องนำมาเป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อมหรือการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ตรงประเด็นและลดความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรให้มีความน่าเชื่อถือให้กับผู้บริหารและหน่วยรับตรวจในหน่วยงาน จากข้อมูลจากการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ช้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสกลนคร ด้านการเบิกจ่ายเงิน การบัญชี และการพัสดุ มีการเรียกเงินคืน และมีการร้องเรียนไปยังสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้าน โครงการศึกษาดูงาน หรือตามข่าวการทุจริต การจ่ายเงินผ่านระบบ KTB corporate online (ที่มา <https://www.amarintv.com/news/detail/138934>) อาจเกิดจากหลายสาเหตุ อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน และหน่วยตรวจภายในให้ข้อเสนอแนะไปแต่หน่วยรับตรวจก็ไม่ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ภายในระยะเวลาที่กำหนด สกลนครเป็นจังหวัดที่มีช้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นประจำทุกปี และมีการร้องเรียนไปยังสำนักงาน ป.ป.ช.หลายโครงการ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน: มุมมองผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร เพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขและวางแผนเพื่อให้งานตรวจสอบมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบในแต่ละด้านต่อไป

## 2.วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน: ในมุมมองผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

## 3.กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผู้ศึกษาได้พัฒนารอบแนวคิดแสดงได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

### ปัจจัยที่มีผลกระทบงานตรวจสอบภายใน

1. ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน
2. คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน
3. การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน
4. ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน
5. การสนับสนุนจากผู้บริหาร
6. การติดตามและประเมินผล

ตัวแปรตาม

### ประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน

1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด
2. การประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลังปีงบประมาณที่ผ่านมาล่าสุด
3. ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
4. ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมฯ ปีที่ผ่านมาล่าสุด

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. ขอบเขตการศึกษา

**4.1 ขอบเขตด้านประชากร** คือ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนครจำนวน 140 คนจาก 140 แห่ง

**4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา** ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานตรวจสอบภายในวัน จากทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน การสนับสนุนจากผู้บริหาร การติดตามและประเมินผล และประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในซึ่งวัดจาก มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด การประเมินผลด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลังปีงบประมาณที่ผ่านมาล่าสุด ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปีงบประมาณที่ผ่านมาล่าสุด ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปีของปีงบประมาณที่ผ่านมาล่าสุด

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 การตรวจสอบภายใน** คือ หมายความว่า กิจกรรมให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐให้ดีขึ้น และช่วยให้หน่วยงานของรัฐบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ โดยงานตรวจสอบภายใน จำแนกได้คือ งานบริการให้ความเชื่อมั่น งานบริการให้คำปรึกษา (หลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2566)

**5.2 หน่วยงานของรัฐ** หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (หลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2566)

**5.3 หน่วยงานของรัฐ** หมายความว่า ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐ

**5.4 ฝ่ายบริหาร** หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่บริหารซึ่งดำรงตำแหน่งรองจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐไม่เกินสามลำดับ

**5.5 หน่วยงานตรวจสอบภายใน** หมายความว่า หน่วยที่รับผิดชอบงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐ

**5.6 หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน** หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในหน่วยงานตรวจสอบภายใน

**5.7 ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน** (Skills of internal audit) หมายถึง ความรู้และความสามารถในการตรวจสอบ ข้อมูลหลักฐานทางการบัญชีและข้อมูลอื่น ๆ ตามมาตรฐานที่ได้รับ การยอมรับโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานภาคสนาม และช่วยให้บรรลุกิจกรรมและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแนวคิดของ Usman, 2016 (อ้างถึงในอรพรรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

**5.8 คุณภาพงานตรวจสอบภายใน** (Internal audit quality) หมายถึง ความเป็นไปได้ในการตรวจพบความ ผิดพลาด และค้นพบเพื่อควบคุมไม่ให้เกิดช่องโหว่ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้ ตรวจสอบภายในที่จะตรวจพบข้อมูลซึ่งขัดแย้งกับข้อเท็จจริงด้วยความสามารถทางเทคนิคและรายงานข้อผิดพลาดที่ เกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระ ตามแนวคิดของ Chadegani, 2011 (อ้างถึงในอรพรรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

**5.9 การฝึกอบรมและการพัฒนา** (Training and development) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ แนวคิด หลักเกณฑ์ หรือการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรจะได้รับความรู้อย่างแท้จริงและทราบถึง แนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีขึ้น ตามแนวคิดของ Ameerq & Hanif, 2013 (อ้างถึงในอรพรรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

**5.10 ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน** (The independence of internal audit) หมายถึง การปฏิบัติงานโดย มีมุมมองหรือทัศนคติที่ไม่ลำเอียง มีอิสระทางความคิด ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตรวจสอบสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเที่ยงธรรม ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากข้อมูลที่ถูก บันทึกลงตามความเป็นจริง ตามแนวคิดของ Dahir, 2016 (อ้างถึงในอรพรรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

**5.11 การสนับสนุนจากผู้บริหาร** (Management support) หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างมากในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร การจัดหาเงินทุนเพื่อโครงสร้างพื้นฐานด้านความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการสร้างสรรค์ แบ่งปัน จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน หากผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามผลการตรวจสอบจะทำให้สามารถระบุประสิทธิภาพของผลงานได้ตามแนวคิดของ Mihret & Yismaw, 2007 (อ้างถึงในอรพรรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

**5.12 การติดตามผลและประเมินผล (Monitoring)** หมายถึง กระบวนการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถทราบว่าการบวนการทางธุรกิจได้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและติดตามการเพิ่มขึ้นของระดับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตั้งใจไว้ วิธีนี้เป็นวิธีการที่ผู้ตรวจสอบภายในใช้ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Institute of internal auditors, 2013 (อ้างถึงอรพรรณ แสงศิวะเวทย์,2561)

**5.13 ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน** หมายถึง มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ มาตรฐานที่กำหนดโดย สถาบันวิชาชีพ เรียกว่า สถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal : IIA) ทำหน้าที่กำกับดูแลการตรวจสอบภายในระหว่างประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งที่ รัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีสมาชิกจากประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยด้วย มาตรฐานการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2566 ประกอบด้วย มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

#### **5.13.1 มาตรฐานด้านคุณสมบัติ**

##### **1) วัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ**

หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน โดยให้สอดคล้องกับภารกิจงานตรวจสอบภายใน

##### **2) ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม**

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลโดยปราศจากอคติ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องขึ้นตรงต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และไม่ถูกจำกัดสิทธิในการเข้าถึงตามหน้าที่ ซึ่งความเป็นอิสระเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### **3) ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบของผู้ประกอบวิชาชีพ**

ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และต้องสะสมความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 4) การประกันและการปรับปรุงคุณภาพงาน

การปฏิบัติงานตรวจสอบต้องมีการประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ทำให้เห็นโอกาสในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ควรให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเข้ามากำกับดูแลการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงาน

### 5.13.2 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

#### 1) การบริหารงานตรวจสอบภายใน

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องบริหารงานตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน สามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานของรัฐ โดยในการบริหารงานตรวจสอบภายใน ต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงของหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุม รวมทั้งการให้ความเชื่อมั่นอย่างเที่ยงธรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

#### 2) ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยงานของรัฐ โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบ หลักเกณฑ์ และอาศัยความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ การตรวจสอบภายในจะมีความน่าเชื่อถือและเพิ่มคุณค่า เมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานในเชิงรุกและการประเมินผลของผู้ตรวจสอบภายในได้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งได้คำนึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

#### 3) การวางแผนการปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจสอบภายในต้องจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลา และการจัดสรรทรัพยากร โดยแผนการปฏิบัติงานต้องพิจารณาถึง ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

#### 4) การปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมินผล และจัดเก็บข้อมูลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์



5) การรายงานผลการตรวจสอบภายใน

การรายงานผลการตรวจสอบภายใน ต้องรายงานด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม ชัดเจน รัดกุม สร้างสรรค์ ครบถ้วน และทันกาล

6) การติดตามผล

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดและรักษาระบบการติดตามการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ

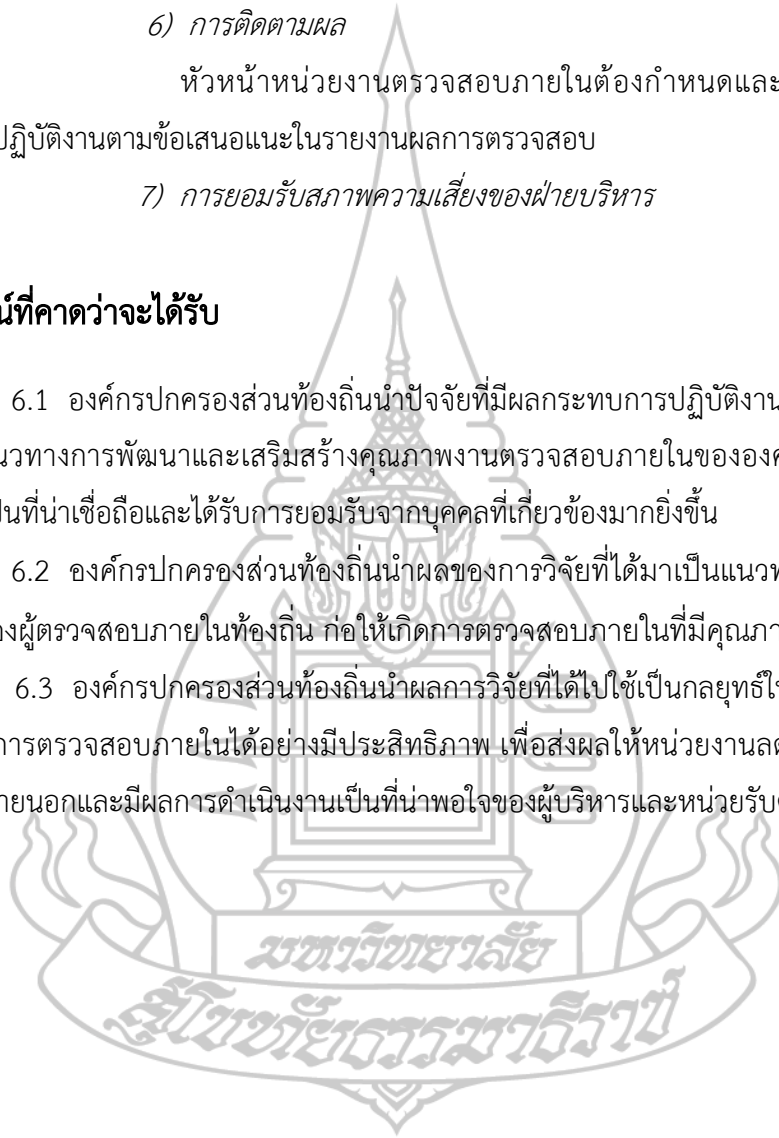
7) การยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร

## 6.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำปัจจัยที่มีผลกระทบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพงานตรวจสอบภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

6.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลของการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายในท้องถิ่น ก่อให้เกิดการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ

6.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นกลยุทธ์ในการวางแผนการดำเนินงานการตรวจสอบภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้หน่วยงานลดข้อบกพร่องจากผู้ตรวจสอบภายนอกและมีผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารและหน่วยรับตรวจ



## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
2. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
3. ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1.แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

#### 1.1 ความหมายของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2561) คือกิจกรรมให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐให้ดีขึ้น และจะช่วยให้หน่วยงานของรัฐบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ โดยผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาจากกระบวนการตรวจสอบภายใน ปัจจุบันการตรวจสอบภายในได้พัฒนาบทบาทและรูปแบบการตรวจสอบ โดยมุ่งที่จะเปลี่ยนทัศนคติที่บุคคลภายนอก หน่วยรับตรวจ มักมองในด้านลบจากการจับผิด มาเป็นการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ผู้ตรวจสอบภายในควรรับฟัง ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ประสานงานกับหน่วยรับตรวจ เป็นที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาให้ทุกส่วนงาน

## 1.2 วัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจสอบภายใน

### 1.2.1 วัตถุประสงค์การตรวจสอบภายใน

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายในว่า คือ การปฏิบัติโดยอิสระปราศจากการแทรกแซงในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการตรวจสอบจะอยู่ในรูปของรายงานที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน

### 1.2.2 ขอบเขตของการตรวจสอบภายใน

- 1) สอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชี การเงิน และการดำเนินงาน
- 2) การสอบทานให้ความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบาย แผน และวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้ และการแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น
- 3) การสอบทานวิธีป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้
- 4) การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ
- 5) การสอบทานและประเมินผลความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบควบคุมภายในองค์กร

### 1.3 จรรยาบรรณการตรวจสอบภายใน

จรรยาบรรณการตรวจสอบภายใน เป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ได้รับการยกย่อง และยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องพึงปฏิบัติตนภายใต้กรอบความประพฤติที่ดีงาม ในอันที่จะนำมาซึ่งความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษา อย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ และเปี่ยมด้วยคุณภาพ ซึ่งตามหนังสือกระทรวงการคลัง เรื่อง หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564 จรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบภายในต้องมีคือ

#### 1.3.1 ความซื่อสัตย์ (Integrity)

ความซื่อสัตย์ของผู้ตรวจสอบภายในจะสร้างให้เกิดความไว้วางใจและทำให้ดุลยพินิจของผู้ตรวจสอบภายในมีความน่าเชื่อถือและยอมรับจากบุคคลทั่วไป ได้แก่

- 1) ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ
- 2) ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และเปิดเผยข้อมูลตามวิชาชีพที่กำหนด
- 3) ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย หรือไม่ เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่อาจนำความเสียหายมาสู่วิชาชีพการตรวจสอบภายใน หรือสร้างความเสียหายต่อหน่วยงานของรัฐ
- 4) ผู้ตรวจสอบภายในต้องให้ความเคารพและสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ ข้อบังคับและจรรยาบรรณหน่วยงานของรัฐ

#### 1.3.2 ความเที่ยงธรรม (Objectivity)

ผู้ตรวจสอบภายในจะแสดงความเที่ยงธรรมเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการรวบรวมข้อมูล ประเมินผล และรายงานด้วยความไม่ลำเอียง ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำหน้าที่อย่างเป็นธรรมในทุกสถานการณ์ และไม่ปล่อยให้ความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นเข้ามา มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างความสัมพันธ์ใดๆ ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งกับผลประโยชน์ของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งกระทำการใดๆ ที่จะทำให้เกิดอคติ ลำเอียง จนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเที่ยงธรรม

2) ผู้ตรวจสอบภายในไม่พึงรับสิ่งของใดๆ ที่จะทำให้เกิดหรือก่อให้เกิดความไม่เที่ยงธรรมในการใช้วิจารณญาณเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ

3) ผู้ตรวจสอบภายในต้องเปิดเผยหรือรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ ซึ่งหากละเว้นไม่เปิดเผยหรือไม่รายงานข้อเท็จจริงดังกล่าวแล้ว อาจจะทำให้รายงานบิดเบือนไปจากข้อเท็จจริงหรือเป็นการปิดบังการกระทำกฎหมาย

### 1.3.3 การปกปิดความลับ (Confidentiality)

ผู้ตรวจสอบภายในจะเคารพในคุณค่าและสิทธิของผู้เป็นเจ้าของข้อมูลที่ได้รับทราบจากการปฏิบัติงาน และไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงเสียก่อน ยกเว้นในกรณีที่มีพันธะในแง่ของงานอาชีพและเกี่ยวข้องกับกฎหมายเท่านั้น ได้แก่

1) ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรอบคอบในการใช้และรักษาข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2) ผู้ตรวจสอบภายในไม่นำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไปใช้แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และจะไม่กระทำการใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมายและประโยชน์ของหน่วยงานของรัฐ

### 1.3.4 ความสามารถในหน้าที่ (Competency)

ผู้ตรวจสอบภายในจะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้แก่

1) ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในส่วนที่ตนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเท่านั้น

2) ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

3) ผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งพัฒนา ประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

#### 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน

ความสำคัญของการตรวจสอบภายใน (อ้างอิงใน อนุชญา ภัทรมนตรี, 2560) ได้สรุปไว้ว่า มีส่วนสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เพื่อเพิ่มคุณค่าขององค์กรและการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ฯลฯ เนื่องจากงาน ตรวจสอบภายใน เป็นงานที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้เกิดความ รับผิดชอบในหน้าที่ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบช่วยลดโอกาสการประพฤตินิชอบ การทุจริต หรือเหตุการณ์ความเสียหายที่สูงเกินกว่าฝ่ายบริหารกำหนดไว้ เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างทันกาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ หัวหน้าส่วนราชการได้ทราบถึงการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรคเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา ตัดสินใจหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ คณะรัฐมนตรีและหนังสือสั่งการ ใช้เป็นแนวทาง ในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาด

#### 1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการ ตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานประกอบด้วย

##### 1.5.1 การบริหารงานตรวจสอบภายใน

การบริหารงานตรวจสอบภายในต้องบริหารงานตรวจสอบภายในอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับ หน่วยงานของรัฐได้ โดยปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตาม ภารกิจงานตรวจสอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบภายใน จึง ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ มาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบภายใน โดยต้อง พิจารณาจาก กิจกรรมต่างๆในปัจจุบัน แนวโน้มและประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ หน่วยงานของรัฐได้ พร้อมทั้งคำนึงถึง ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงของหน่วยงาน เพื่อหา

แนวทางในการส่งเสริมกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุม รวมทั้งการให้ความเชื่อมั่นอย่างเที่ยงธรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

### **1.5.2 ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน**

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยงานของรัฐ โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบ หลักเกณฑ์ และอาศัยความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ การตรวจสอบภายในจะมีความน่าเชื่อถือและเพิ่มคุณค่า เมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานในเชิงรุกและมีการประเมินผลของผู้ตรวจสอบภายในได้ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

### **1.5.3 การวางแผนการตรวจสอบ**

หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในต้องวางแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง เพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมที่จะทำการตรวจสอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานของรัฐ ต้องมีการหารือกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เพื่อทำความเข้าใจต่อยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ที่สำคัญ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการบริหารความเสี่ยง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในต้องทบทวนและปรับแผนการตรวจสอบตามความจำเป็น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ ความเสี่ยง การปฏิบัติงาน โครงการระบบ และวิธีการควบคุมต่างๆ ต้องมีการวางแผนการตรวจสอบโดยการจัดทำแผนตรวจสอบภายในต้องกระทำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการประเมินความเสี่ยงและต้องนำข้อมูลมาใช้ประกอบการพิจารณาในการวางแผนการตรวจสอบ

### **1.5.4 การปฏิบัติงานตรวจสอบ**

ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมินผล และจัดเก็บข้อมูลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุข้อมูลที่มีความเพียงพอ มีความน่าเชื่อถือ มีความเกี่ยวข้องและที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

### 1.5.5 การรายงานผลการตรวจสอบ

รายงานผลการตรวจสอบต้องมีผลการตรวจสอบซึ่งผลการตรวจสอบนั้นจะรวมถึงข้อสรุป ข้อเสนอแนะ และแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานที่เหมาะสม การให้ความเห็นในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในควรกล่าวถึงข้อตรวจพบที่ดีที่สุด มีการเผยแพร่รายงานผลการตรวจสอบให้บุคลากรภายนอกหน่วยงานของรัฐทราบ ต้องระบุข้อจำกัดในการเผยแพร่ด้วย รูปแบบเนื้อหาการรายงานความคืบหน้า การตรวจสอบการให้บริการให้คำปรึกษาจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานและความต้องการของผู้รับบริการ การรายงานผลการตรวจสอบต้องมีคุณภาพ มีความถูกต้องเที่ยงธรรม ชัดเจน รัดกุม ครบถ้วน ทันกาล และรายงานแบบสร้างสรรค์

### 1.5.6 การติดตามผล

การติดตามผลการตรวจสอบ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดและรักษาระบบการติดตามผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบภายใน หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า หัวหน้าหน่วยงานของรัฐได้มีการสั่งการให้มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ได้นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในยอมรับความเสี่ยงจากการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ

### 1.5.7 การยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร

การระบุความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของฝ่ายบริหารนั้น อาจพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานให้ความเชื่อมั่นหรือการให้คำปรึกษา การติดตามความก้าวหน้าของผลการตรวจสอบครั้งก่อนหรืออื่นๆ ทั้งนี้ การหาข้อยุติเกี่ยวกับความเสี่ยงไม่ใช่หน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน และในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความเห็นว่า ความเสี่ยงที่เหลืออยู่ที่ฝ่ายบริหารยอมรับนั้น อาจจะไม่อยู่ในระดับที่หน่วยงานของรัฐสามารถยอมรับได้ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องหารือกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หากยังไม่สามารถหาข้อยุติได้หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาหาข้อยุติต่อไป



## 2. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

### 2.1 ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน

ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน (Skills of internal audit) หมายถึง ความรู้และความสามารถในการตรวจสอบ ข้อมูลหลักฐานทางการบัญชีและข้อมูลอื่น ๆ ตามมาตรฐานที่ได้รับ การยอมรับโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานภาคสนาม และช่วยให้บรรลุกิจกรรมและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามแนวคิดของ Usman, 2016 (อ้างถึงในอรพรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

### 2.2 คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน

คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน (Internal audit quality) หมายถึง ความเป็นไปได้ในการตรวจพบความ ผิดพลาด และค้นพบเพื่อควบคุมไม่ให้เกิดช่องโหว่ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้ ตรวจสอบภายในที่จะตรวจพบข้อมูลซึ่งขัดแย้งกับข้อเท็จจริงด้วยความสามารถทาง เทคนิคและรายงานข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระ ตามแนวคิดของ Chadegani, 2011 (อ้างถึงในอรพรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

### 2.3 การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน

การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ แนวคิด หลักเกณฑ์ หรือการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรจะได้รับความรู้อย่างแท้จริงและทราบถึง แนวทางในการปฏิบัติงาน ในองค์กรได้ดีขึ้น ตามแนวคิดของ Ameerq & Hanif, 2013 (อ้างถึงในอรพรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

### 2.4 ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน

ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน (The independence of internal audit) หมายถึง การปฏิบัติงานโดย มีมุมมองหรือทัศนคติที่ไม่ลำเอียง มีอิสระทางความคิด ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตรวจสอบสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเที่ยงธรรม ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากข้อมูลที่ถูกบันทึกตามความเป็นจริง ตามแนวคิดของ Dahir, 2016 (อ้างถึงในอรพรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

## 2.5 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support) หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างมากในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร การจัดหาเงินทุนเพื่อโครงสร้างพื้นฐานด้านความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการสร้างสรรค์ แบ่งปัน จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน หากผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามผลการตรวจสอบและ คำแนะนำที่ได้รับจากหน่วยงานตรวจสอบภายใน จะทำให้สามารถระบุประสิทธิภาพของผลงานได้ ตามแนวคิดของ Mihret & Yismaw, 2007 (อ้างถึงในอรพรรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

## 2.6 การติดตามและประเมินผล

การติดตามผลและประเมินผล (Monitoring) หมายถึง กระบวนการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถทราบว่ากระบวนการทางธุรกิจได้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและติดตามการเพิ่มขึ้นของระดับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตั้งใจไว้ นี่เป็นวิธีการที่ผู้ตรวจสอบภายในใช้ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Institute of internal auditors, 2013 (อ้างถึงในอรพรรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

## 3. ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน (Internal audit effectiveness) หมายถึง ระดับของคุณภาพงานตรวจสอบภายใน รวมถึง การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้ (อ้างถึงใน Institute of internal audit, 2013) มาตรฐานที่กำหนดโดย สถาบันวิชาชีพ เรียกว่า สถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal : IIA) ทำหน้าที่กำกับดูแลการตรวจสอบภายในระหว่างประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งที่ รัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีสมาชิกจากประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยด้วย มาตรฐานการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2566 ประกอบด้วย มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังนี้

### 3.1 มาตรฐานด้านคุณสมบัติ

ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน (Skills of internal audit) หมายถึง ความรู้และความสามารถในการตรวจสอบ ข้อมูลหลักฐานทางการบัญชีและข้อมูลอื่น ๆ ตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานภาคสนาม และช่วยให้บรรลุกิจกรรมและหน้าที่ที่รับผิดชอบตามแนวคิดของ Usman, 2016 (อ้างถึงในอรพรรณ แสงศิวะเวทย์, 2561)

#### 3.1.1 วัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน โดยให้สอดคล้องกับภารกิจงานตรวจสอบภายใน

#### 3.1.2 ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลโดยปราศจากอคติ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องขึ้นตรงต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และไม่ถูกจำกัดสิทธิในการเข้าถึงตามหน้าที่ ซึ่งความอิสระเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3.1.3 ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และต้องสะสมความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 3.1.4 การประกันและการปรับปรุงคุณภาพงาน

การปฏิบัติงานตรวจสอบต้องมีการประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ทำให้เห็นโอกาสในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ควรให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเข้ามากำกับดูแลการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงาน

### 3.2 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

#### 3.2.1 การบริหารงานตรวจสอบภายใน

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องบริหารงานตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน สามารถสร้างคุณค่าเพิ่ม

ให้กับหน่วยงานของรัฐ โดยในการบริหารงานตรวจสอบภายใน ต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงของหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุม รวมทั้งการให้ความเชื่อมั่นอย่างเที่ยงธรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

### 3.2.2 ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยงานของรัฐ โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบ หลักเกณฑ์ และอาศัยความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ การตรวจสอบภายในจะมีความน่าเชื่อถือและเพิ่มคุณค่า เมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานในเชิงรุกและการประเมินผลของผู้ตรวจสอบภายในได้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งได้คำนึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

### 3.2.3 การวางแผนการปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจสอบภายในต้องจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลา และการจัดสรรทรัพยากร โดยแผนการปฏิบัติงานต้องพิจารณาถึง ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

### 3.2.4 การปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมินผล และจัดเก็บข้อมูลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

### 3.2.5 การรายงานผลการตรวจสอบภายใน

การรายงานผลการตรวจสอบภายใน ต้องรายงานด้วยความถูกต้อง เที่ยงธรรม ชัดเจน รัดกุม สร้างสรรค์ ครบถ้วน และทันกาล

### 3.2.6 การติดตามผล

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดและรักษาระบบการติดตามการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ

### 3.2.7 การยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร

ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีความเห็นว่าความเสี่ยงที่เหลืออยู่ที่ฝ่ายบริหารยอมรับนั้น อาจจะไม่อยู่ในระดับที่หน่วยงานของรัฐยอมรับได้ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องหารือกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หากยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาหาข้อยุติต่อไป

มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการประเมิน จัดลำดับได้ดังนี้

ผลการประเมิน	คะแนนรวม
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	น้อยกว่าร้อยละ 60
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 75
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึง 85
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป

### 3.3 การประเมินด้านการตรวจสอบภายในจากกระทรวงการคลัง

อ้างอิง พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2566 เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ก็เป็นหน่วยงานของรัฐ ตามหลักเกณฑ์ฯ นี้จึงต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีความพร้อมด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง กรมบัญชีกลางจึงกำหนดแบบประเมินด้านการตรวจสอบภายในและแบบสำรวจด้านการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะนำร่องในช่วง 2 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566

ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0409.2/ว73 ลงวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2565 โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

**3.3.1 การประเมินตนเอง (Self Assessment)** เป็นการประเมินคุณภาพงาน ตรวจสอบภายใน ในลักษณะการประเมินภายในองค์กร ให้จัดทำแบบประเมินด้านการตรวจสอบ ภายในสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

**3.3.2 การจัดทำแบบสำรวจด้านการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง** สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

ทั้งนี้ให้ อปท. (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) จัดทำแบบประเมินด้านการตรวจสอบภายในและแบบสำรวจด้านการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง ตามรูปแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดให้ และจัดส่งให้กรมบัญชีกลาง ผ่านทาง Google Form ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี โดยไม่ต้องนำเสนอเอกสารหลักฐาน

อนึ่ง กรมบัญชีกลางได้มอบหมายให้สำนักงานคลังจังหวัดดำเนินการสอบทานผลการประเมินในลักษณะนําร่องจังหวัดละ 20 แห่ง โดยสำนักงานคลังจังหวัดจะดำเนินการสอบทานเอกสารประกอบการประเมินต่อไป การวัดคุณภาพด้านการประกันคุณภาพงานตรวจสอบของกระทรวงการคลัง คือ คะแนนประเมินด้านการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุด

ผลการประเมินด้านการตรวจสอบภายในสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คะแนนการประเมิน จัดลำดับได้ดังนี้

ผลการประเมิน	คะแนนรวม
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	น้อยกว่าร้อยละ 60
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 75
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึง 85
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป

### 3.4 ข้อหักท้วงจากสำนักงานตรวจสอบแผ่นดิน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 หมวด 10 ข้อ 100 ให้หัวหน้าหน่วยงานคลังจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน และงบอื่นๆตามแบบ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ตรวจสอบ ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีและส่งสำเนาให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ส่งนายอำเภอ ข้อ 102 ในการตรวจสอบบัญชีและหลักฐานการรับจ่ายเงิน ให้หัวหน้าหน่วยงาน ผู้เบิกหรือรับเงิน และหรือหัวหน้าหน่วยงานคลัง มีหน้าที่ให้คำชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และหากได้รับข้อหักท้วงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้หัวหน้าหน่วยงานผู้เบิกและหรือหัวหน้าหน่วยงานคลังปฏิบัติตามคำหักท้วงโดยเร็ว อย่างช้า ไม่เกินสี่สิบห้าวันนับจากวันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับแจ้งข้อหักท้วงนั้น ข้อ 103 ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชี้แจงข้อหักท้วงไปยังสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แต่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินยืนยันว่ายังไม่มีเหตุผลที่จะล้างข้อหักท้วง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชี้แจงเหตุผลและรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยภายในสิบห้าวัน นับจากวันที่ได้รับคำยืนยันจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งผลการวินิจฉัยภายในสามสิบวันนับจากวันที่ได้รับรายงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ปฏิบัติให้เสร็จสิ้นภายในสี่สิบห้าวันนับจากวันที่ได้รับทราบผลการวินิจฉัย

ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในของการศึกษาครั้งนี้จึงวัดจาก ข้อหักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุด โดยแบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้

ระดับ	จำนวนข้อหักท้วงจาก สตง.
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	ข้อหักท้วง 3 เรื่องขึ้นไป
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ข้อหักท้วง 2 เรื่อง
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ข้อหักท้วง 1 เรื่อง
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ไม่มีข้อหักท้วง

### 3.5 ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี ปิงปประมาณที่ผ่านมาหรือปิงปประมาณล่าสุด

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 หมวด 10 ข้อ 103 ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตรวจสอบการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง พร้อมทั้งรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วเสร็จ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ ปลัดกระทรวงมหาดไทย อาจให้ผู้เชี่ยวชาญบัญชีทำการตรวจสอบบัญชีการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในของการศึกษาครั้งนี้ นอกจากวัดจากข้อบกพร่องจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแล้วยังวัดจาก ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จากปิงปประมาณที่ผ่านมาหรือปิงปประมาณล่าสุด โดยแบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้

ระดับ	จำนวนข้อเสนอแนะจาก สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	ข้อเสนอแนะ 5 เรื่องขึ้นไป
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ข้อเสนอแนะ 3-4 เรื่อง
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ข้อเสนอแนะ 1-2 เรื่อง
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ไม่มีข้อเสนอแนะ



#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้รับตรวจและกลุ่มผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน การใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้บริหารแบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, F-test (ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ด้านการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วมและการประเมินผลตนเอง ด้านการตรวจสอบภายในเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์ และมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า ด้านการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วมและการประเมินผลตนเองและด้านการตรวจสอบในเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์เป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยงเป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางลบหรือมีผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

อรพรรณ แสงศิวะเวทย์ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 200 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ประกอบวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและการติดตามและประเมินผลนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหารขึ้นอยู่กับความรู้ความสำคัญของหน่วยงานตรวจสอบภายในผ่านคุณภาพงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งพบว่าทักษะของผู้ตรวจสอบภายในจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน และขึ้นอยู่กับลักษณะของงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในยังขึ้นอยู่กับขนาดและรูปแบบการบริหารจัดการขององค์กร

นิลบล อิ่มทอง (2561) ศึกษาการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไปจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล โดยใช้สถิติพรรณนาความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก โดยบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงกับการจัดการความรู้ และมีการจัดการความรู้ มีค่าอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผลที่ดี ประกอบด้วย การมีบุคลากรที่มีความรู้ ด้วยองค์ประกอบดังที่กล่าวมานั้น จะส่งผลต่อการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน แบบมุ่งประสิทธิผล

อาทิตยา ติววงศ์ (2563) ศึกษาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1-15 และสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพมากที่สุด (2) ระดับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพมากที่สุด (3) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศและอายุ ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในโดยรวมและไม่แตกต่างกัน บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน/ประสบการณ์ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) มาตรฐานการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 92.5 (5) มาตรฐานการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วันวิสาข์ ประเสริฐไชยกุล (2562) ศึกษาความเห็นที่มีต่อการตรวจสอบภายใน มุมมองผู้รับการตรวจ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 40 คน จาก 9 สายงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในมุมมองของผู้รับการตรวจสอบ ด้านการวางแผนการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการได้รับการตรวจสอบ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการได้รับการตรวจสอบนั้นมีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ดังนั้นเพื่อเป็นการทดแทนประสบการณ์ในการได้รับการตรวจสอบที่แตกต่างกัน องค์กรอาจจัดกิจกรรม เช่น การจัดอบรมและจำลองสถานการณ์เกี่ยวกับการตรวจสอบที่อาจเกิดขึ้นได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และเพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในเรื่องการตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นไปพร้อมๆกัน ระหว่างผู้ตรวจและผู้รับการตรวจ

พรธิดา สีคำ (2560) ศึกษาอิทธิพลของกระบวนการตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการทดสอบตัวแปร คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบภายในน้อยกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งงานในระดับหน้าทึ่/พนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า กระบวนการตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยง มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บรรดาศักดิ์ ชูสาย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ตรวจสอบภายใน ตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 261 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 126 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.28 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน ด้านความระมัดระวังตามวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนใน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2) ปัจจัยด้านโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

อรรถัน เรืองจรัส (2555) ศึกษาการรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยสอบถามจากพนักงานที่ได้รับการตรวจสอบ จำนวน 360 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ 6-7 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานกับธนาคาร 6-10 ปี การรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ พบว่า ฝ่ายตรวจสอบภายในให้ความรู้กับผู้รับตรวจเพียงการควบคุมภายในในการปฏิบัติงานที่ดีด้านต่างๆ เท่านั้น ระดับการรับรู้ของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบภายใน และด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน มีการรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ของผู้รับการตรวจสอบส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุของผู้รับการตรวจสอบนั้นส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน และการรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

กานต์ เสกขุนทด (2560) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบตรวจสอบภายในในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นายกหรือรองนายก) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการประจำ (ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหัวหน้าฝ่ายข้าราชการประจำและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 11 อำเภอ จำนวน 284 คน และกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์ 55 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) การรับรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อระบบการตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับการรับรู้ต่อระบบการตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมมีการรับรู้ในระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย 3.36) (2) แนวทางการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของหน่วยตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง (3.22) (3) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณว่า ควรมีการพัฒนาด้านระบบการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตรวจสอบด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน

ภคพล สุนทรโรจน์, จุลสุชดา ศิริสม และณัฐวงศ์ พูนพล (2557) ศึกษาผลกระทบของความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 119 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับตอบกลับ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 ของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา จึงควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ธัญกมล ลาดบาศรี และหรรณ ชูเพ็ญ (2558) ศึกษาการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอหน้าพอง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมจำนวน 153 ชุด ได้มาจากการเลือกสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา เป็น 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ปัญหาด้านบุคลากรและปัญหาด้านการดำเนินงานตรวจสอบภายในในระดับปานกลาง ในภาพรวมของปัญหาทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2.แนวทางแก้ไขเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน คือ ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ใฝ่หาความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่ อยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้หน่วยรับตรวจมีทัศนคติที่ถูกต้อง มองผู้ตรวจสอบภายในในด้านบวก และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

รมิตา อินใส และวรวิทย์ เลหาหะเมทธิ (2562) ศึกษาทัศนคติของผู้รับตรวจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้รับตรวจที่ผ่านการ ตรวจสอบภายในจากผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน จำนวน 202 คน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบและสหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของผู้รับตรวจ ด้าน ความรู้ ความสามารถในการลักษณะงานตรวจสอบภายใน ด้านวิธีการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลและการติดตามผลการตรวจสอบ และ ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน และปัจจัยสภาพแวดล้อมการตรวจสอบ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ความพร้อมของระบบสารสนเทศ ความเข้าใจและการยอมรับของผู้รับตรวจและความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานตรวจสอบภายในกับหน่วยงานอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ ตรวจสอบภายใน ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจควรมีการรวมกันแก้ไขปัญหา หาทางออกที่ ดีที่สุดเพื่อแก้ไข ป้องกัน การปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ เทียบธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียง เพราะอาจเกิดการละเว้นการปฏิบัติ มองข้าม จุดบกพร่องทำให้ไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข

แพรวนิต มณีรัตน์ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2556) ศึกษาความเป็นอิสระใน การทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี องค์กรละ 1 คน จำนวน 9 องค์กร รวมทั้งสิ้น 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินตนเอง ของผู้ตรวจสอบภายใน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ แนวคิด ทฤษฎี และสรุปผลการวิเคราะห์ ผล การศึกษา พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในยังขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการทำงาน ของตนต้องทำตามคำสั่งของผู้บริหารสูงสุด และรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้บริหารสูงสุดโดยตรง ทำให้บ่อยครั้งที่ผู้ตรวจสอบภายในประสบกับการถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยทางตรงและ ทางอ้อมจากผู้บริหาร บ่อยครั้งผู้บริหารมักจะมีกรมอบหมายงานอื่นๆให้ผู้ตรวจสอบภายใน รับผิดชอบซึ่งเป็นงานที่ไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผลให้ไม่สามารถทำงานด้านการตรวจสอบ การใช้จ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ บางครั้งมีการสั่งการด้วยวาจาให้แก่รายงานตรวจสอบที่เป็นสาระสำคัญ ทำให้ผู้ตรวจสอบไม่

สามารถจัดทำรายงานข้อบกพร่องที่ตรวจพบ การแทรกแซงโดยทางอ้อมคือผู้บริหารกำหนดให้หรือให้ เลือกลุ่มตรวจรายการที่ไม่มีข้อบกพร่องหรือมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด

ฐิติรัตน์ มีมาก (2561) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานปัจจัย นำเข้า และกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสำนักงาน ตรวจสอบภายใน/หัวหน้างานตรวจสอบภายใน และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา ของเอกชนในประเทศไทย จำนวน 119 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพแวดล้อมการทำงานในด้านตรวจสอบภาคสนาม 2) การรายงานผลการตรวจสอบ และ 3) การ ติดตามผลการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของ รายงานการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลกระทบต่อร้อยละ 56.8 ซึ่งรายงานการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพและใช้ประโยชน์ได้จริง

รัชนิดา โสมะ และ จีราภรณ์ พงศ์พันธุ์พัฒนา (2560) ศึกษา กลยุทธ์การ ตรวจสอบภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอุดมศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา จำนวน 88 แห่ง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบ พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การตรวจสอบภายในด้านการวางแผนการปฏิบัติงานและกลยุทธ์ การตรวจสอบภายในด้านการติดตามผล มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ศึกษา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน: ในมุมมองผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร และศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากร** คือ บุคลากรผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวน 140 คน จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร (ที่มาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามรายชื่อ อปท.ในจังหวัดสกลนคร สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.dla.go.th>)

**1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้** ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทา

$$\text{ไร่ ยามาเน่ ดั่งนี้} \quad \text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนตัวอย่างที่จะต้องทำการสุ่ม

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าได้ดั่งนี้

$$n = \frac{140}{1 + 140(0.5)^2}$$

$$\approx 104$$

ดั่งนั้น จะต้องทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 คน



## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องโดยสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด  
สกลนคร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

รายละเอียดในแต่ละตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ รายได้ และตำแหน่ง มีลักษณะแบบเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประเภทหน่วยงาน งบประมาณ จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ระยะเวลาในการก่อตั้งหน่วยงาน เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และจำนวนประชากรในพื้นที่ มีลักษณะแบบเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าระดับ ได้ 4 ระดับ ดังนี้

**2.1 มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์  
กระทรวงการคลังกำหนด**

ผลการประเมิน	คะแนนรวม
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	น้อยกว่าร้อยละ 60
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 75
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึง 85
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป

**2.2 การประเมินด้านการตรวจสอบภายในสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
คะแนนการประเมิน จัดลำดับได้ดังนี้**

ผลการประเมิน	คะแนนรวม
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	น้อยกว่าร้อยละ 60
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 75
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึง 85
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป

**2.3 ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุด สามารถวัดได้ดังนี้**

ระดับ	จำนวนข้อทักท้วงจาก สตง.
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	ข้อทักท้วง 3 เรื่องขึ้นไป
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ข้อทักท้วง 2 เรื่อง
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ข้อทักท้วง 1 เรื่อง
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ไม่มีข้อทักท้วง

**2.4 ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดในการ  
ตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี จากปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุด  
สามารถวัดได้ดังนี้**

ระดับ	จำนวนข้อเสนอแนะจาก สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	ข้อเสนอแนะ 5 เรื่องขึ้นไป
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ข้อเสนอแนะ 3-4 เรื่อง
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ข้อเสนอแนะ 1-2 เรื่อง
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ไม่มีข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน: ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงานตรวจสอบภายใน การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการติดตามและประเมินผลคำถามแบบมาตราส่วนประกอบค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ (ความคิดเห็น)	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ในการศึกษานี้กำหนดคำถามโดยนำคำถามจากงานวิจัยในอดีตมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามที่เหมาะสมสำหรับการศึกษานี้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวม จาก 2 แหล่ง คือ

**3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ** โดยการแจกแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

**3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ** โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี หนังสือสั่งการ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย งานวิจัย มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน

**3.3 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 104 ฉบับ** ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

**3.4. ตรวจสอบความสมบูรณ์** ความถูกต้องครบถ้วนในเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดสถิติที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

##### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิธีการอ่านค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 ระดับ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย อ้างอิงในแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2535 )

3.51 – 4.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับมาก

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อย

วิธีการอ่านค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย อ้างอิงในตามแนวทางของชูศรี วงศ์รัตน์ (2550)

4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

## 4.2 สถิติเชิงอนุมาน

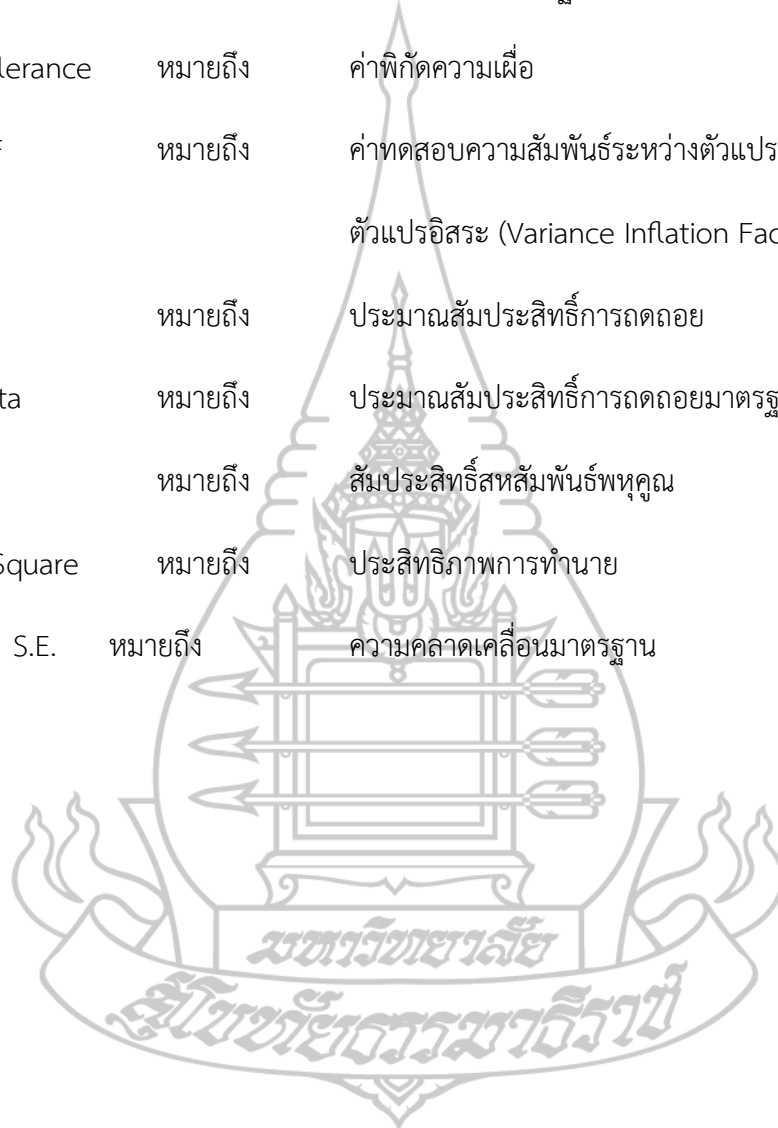
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวแปร และตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ขึ้นไปโดยที่ ตัวแปรอิสระ (independent variables) หรือตัวแปรอธิบาย (explanatory variables) คือ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานตรวจสอบภายใน ส่วนตัวแปรตาม (dependent variable) หรือตัวแปรตอบสนอง (response variable) หรือตัวแปรผลลัพธ์ (outcome variable) คือ ประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน

## 4.3 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

AA	หมายถึง	มาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน
BB	หมายถึง	การประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงาน กระทรวงการคลัง
CC	หมายถึง	ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น
DD	หมายถึง	ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี
EE	หมายถึง	ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน
FF	หมายถึง	คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน
GG	หมายถึง	การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน
HH	หมายถึง	ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน
II	หมายถึง	การสนับสนุนจากผู้บริหาร

JJ	หมายถึง	การติดตามและประเมินผล
MEAN	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Tolerance	หมายถึง	ค่าพิงัดความเฝือ
VIF	หมายถึง	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับ ตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factor)
B	หมายถึง	ประมาณสัมประสิทธิ์การถดถอย
Beta	หมายถึง	ประมาณสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคุณ
R Square	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำนาย
S.E.	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนและสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การทดสอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

#### ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามการวิจัยเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.31 อ้างอิงใน Aaker, Kumar, and Day (2001) กล่าวว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ มีรายละเอียดของผลการศึกษาดังข้อมูลตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพพื้นฐานทางสังคม

N = 104

สถานภาพพื้นฐานทางสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
ชาย	11	15.7
หญิง	59	84.3



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 104

สถานภาพพื้นฐานทางสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2.อายุ (ปี)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	1	1.4
31-35 ปี	5	7.1
36-40 ปี	19	27.1
มากกว่า 40 ปี	45	64.4
<b>3.สถานภาพ</b>		
โสด	18	25.7
สมรส	41	58.6
หย่าร้าง/หม้าย	11	15.7
<b>3.ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	44	62.9
ปริญญาโท	26	37.1
<b>4.ประสบการณ์</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	31	44.3
5-10 ปี	20	28.6
มากกว่า 15 ปี	19	27.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 104

สถานภาพพื้นฐานทางสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>5.รายได้ต่อเดือน</b>		
15,001 /20,000 บาท	18	25.7
20,001 – 30,000 บาท	18	25.7
มากกว่า 30,000 บาท	34	48.6
<b>6.ตำแหน่งงานปัจจุบัน</b>		
หัวหน้าตรวจสอบภายใน	19	27.1
ผู้ตรวจสอบภายใน	45	64.3
ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่	4	5.7
อื่นๆ ระบุ	2	2.9

จากตารางที่ 4.1 สถานภาพพื้นฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายในในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**1.1.1 เพศ** พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 84.3 เป็นหญิง ร้อยละ 15.7 เป็นชาย

**1.1.2 อายุ** พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 64.4 มีอายุมากกว่า 40 ปี รองลงมา ร้อยละ 27.1 อายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 7.1 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 1.4 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ

**1.1.3 สถานภาพ** พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 58.6 สถานภาพสมรส ร้อยละ 25.7 สถานภาพโสด และ ร้อยละ 15.7 สถานภาพหย่าร้าง

**1.1.4 ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 62.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 37.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

**1.1.5 ประสบการณ์** พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบภายในร้อยละ 44.3 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 28.6 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และ ร้อยละ 27.1 มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

**1.1.6 รายได้** พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในต่อเดือนร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 25.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 และ ร้อยละ 25.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท เช่นเดียวกัน

**1.1.8 ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในร้อยละ 64.3 เป็นผู้ตรวจสอบภายใน ร้อยละ 27.1 เป็นหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ร้อยละ 5.7 เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการตรวจสอบภายใน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

N = 104		
ข้อมูลทั่วไปขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทหน่วยงาน/องค์กร</b>		
เทศบาล	34	48.6
องค์การบริหารส่วนตำบล	36	51.4
<b>งบประมาณของหน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในส่วนงานใดตาม</b>		
<b>ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ</b>		
สำนักปลัด	17	24.3
หน่วยตรวจสอบภายใน	52	74.3
อื่นๆ ระบุ	1	1.4

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 104

ข้อมูลทั่วไปขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน</b>		
น้อยกว่า 30 คน	6	8.6
30 – 50 คน	25	35.7
51 – 70 คน	13	18.6
มากกว่า 70 คน	26	37.1
<b>ระยะเวลาในการก่อตั้งหน่วยงาน</b>		
น้อยกว่า 20 ปี	3	4.3
20 – 30 ปี	49	70.0
31 – 40 ปี	11	15.7
มากกว่า 40 ปี	7	10.0
<b>เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่อปี</b>		
น้อยกว่า 20,000,000 บาท	11	15.7
20,000,001 – 30,000,000 บาท	1	1.4
30,000,001 – 40,000,000 บาท	10	14.3
มากกว่า 40,000,000 บาท	48	68.6

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 104

ข้อมูลทั่วไปขององค์กร	ร้อยละ	ร้อยละ
<b>จำนวนประชากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>		
น้อยกว่า 15,000 คน	64	91.4
15,001 – 30,000 คน	2	2.9
มากกว่า 55,000 คน	4	5.7

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด สกลนคร ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

### 1.2.1 จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในจังหวัดสกลนคร ร้อยละ 37.1 มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานมากกว่า 70 คน ร้อยละ 35.7 มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 30-50 คน ร้อยละ 18.6 มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 51-70 คน ร้อยละ 8.6 มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานน้อยกว่า 30 คน ตามลำดับ

### 1.2.2 ระยะเวลาในการก่อตั้งหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานของผู้ตรวจสอบ

ภายในร้อยละ 70.0 มีระยะเวลาก่อตั้งหน่วยงานระหว่าง 20-30 ปี รองลงมาร้อยละ 15.7 มีระยะเวลาก่อตั้งหน่วยงานระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 10.0 มีระยะเวลาก่อตั้งหน่วยงานมากกว่า 40 ปี และร้อยละ 4.3 มีระยะเวลาก่อตั้งหน่วยงานน้อยกว่า 20 ปี ตามลำดับ

### 1.2.3 เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่อปี พบว่า หน่วยงานของผู้ตรวจสอบ

ภายในร้อยละ 68.6 มีเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนมากกว่า 40,000,000 บาท ร้อยละ 15.7 มีเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนน้อยกว่า 20,000,000 บาท ร้อยละ 14.3 มีเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนอยู่ระหว่าง 30,000,001-40,000,000 บาทและ ร้อยละ 1.4 มีเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนอยู่ระหว่าง 20,000,001-30,000,000 บาท ตามลำดับ

**1.2.4 จำนวนประชากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** พบว่าหน่วยงานของผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 91.4 มีประชากรในพื้นที่ที่จำนวนน้อยกว่า 15,000 คน ร้อยละ 5.7 มีประชากรในพื้นที่มากกว่า 55,000 คน และร้อยละ 2.9 มีประชากรในพื้นที่อยู่ระหว่าง 15,000-30,000 คน

**1.2.5 ประสบการณ์** พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบภายในร้อยละ 44.3 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 28.6 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และ ร้อยละ 27.1 มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

## ตอนที่ 2 การทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

### 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน โดยจะแยกเป็นรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้ ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน (ภาพรวมรายด้านใหญ่)

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
1. ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน	3.92	0.568	มาก
2. คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน	2.17	0.842	น้อย
3. การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน	1.75	0.995	น้อย
4. ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน	1.80	0.926	น้อย
5. การสนับสนุนจากผู้บริหาร	1.77	0.965	น้อย
6. การติดตามและประเมินผล	1.97	1.019	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.23</b>	<b>0.659</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากรองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และสุดท้าย ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน

N=104

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>1. ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน</b>			
1.1 ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.93	0.621	มาก
1.2 ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารเพื่อใช้ในการประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน	3.91	0.631	มาก
1.3 ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านบัญชี รวมถึงมาตรฐานการบัญชีภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามกิจกรรมและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.61	0.687	มาก
1.4 ผู้ตรวจสอบภายในมีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาความรู้และศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.708	มาก
1.5 หน่วยตรวจสอบภายในมีกระบวนการที่ช่วยในการควบคุมไม่ให้เกิดช่องโหว่ในการบริหารงาน	3.91	0.654	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.568</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาความรู้และศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านบัญชี รวมถึงมาตรฐานการบัญชีภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามกิจกรรมและหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน

N=104

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>2. คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน</b>			
2.1 หน่วยรับตรวจไม่มีกลยุทธ์ในการวางแผนรับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบ ทำให้งานตรวจไม่มีคุณภาพ	2.41	1.056	น้อย
2.2 หน่วยรับตรวจใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็นและไม่คุ้มค่าทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย	2.13	0.977	น้อย
2.3 หน่วยรับตรวจไม่ปฏิบัติตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2.03	0.978	น้อย
2.4 หน่วยรับตรวจไม่มีการกำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และวัตถุประสงค์ของการทำงาน	1.90	0.965	น้อย
2.5 หน่วยรับตรวจไม่มีคำสั่งในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการทำงานซ้ำซ้อน	1.44	0.754	น้อยที่สุด



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

N=104

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
2.6 หน่วยรับตรวจไม่มีความเที่ยงธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	1.66	1.006	น้อย
2.7 หน่วยรับตรวจ ไม่มีการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการจากผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กร	1.99	1.097	น้อย
2.8 หน่วยรับตรวจบันทึกบัญชีผิดพลาดอย่างมีนัยสำคัญ ไม่เป็นไปตามการบันทึกบัญชีภาครัฐที่ถูกต้อง	1.41	0.732	น้อยที่สุด
2.9 หน่วยรับตรวจจัดทำรายงานทางการเงินล่าช้า ไม่เป็นไปตามระเบียบ ไม่ทันตามกำหนดเวลา	1.47	0.696	น้อยที่สุด
2.10 หน่วยรับตรวจมีการควบคุมภายในที่ไม่เพียงพอ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้เทคโนโลยีของหน่วยงาน	1.77	0.854	น้อย
2.11 หน่วยรับตรวจมีการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ตั้งงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้ในระหว่างปีงบประมาณมีการโอนงบประมาณบ่อยครั้ง	2.19	1.171	น้อย
2.12 หน่วยรับตรวจไม่เข้าใจระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง	1.94	0.976	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.17</b>	<b>0.842</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยรับตรวจไม่มีกลยุทธ์ในการวางแผนรับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบ ทำให้งานตรวจไม่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ หน่วยรับตรวจมีการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ตั้งงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้ในระหว่างปีงบประมาณมีการโอนงบประมาณบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และสุดท้ายหน่วยรับตรวจบันทึกบัญชีผิดพลาดอย่างมีนัยสำคัญ ไม่เป็นไปตามการบันทึกบัญชีภาครัฐที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน

N = 104

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>3. การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน</b>			
3.1 องค์กรไม่อนุมัติให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	1.74	1.112	น้อย
3.2 องค์กรไม่มีการพัฒนาบุคลากรหรืออบรมบุคลากรในด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบและการทุจริต	1.64	0.948	น้อย
3.3 องค์กรไม่ตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้หน่วยตรวจสอบภายในไว้ในข้อบัญญัติ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	1.50	0.864	น้อย
3.4 หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรมีบุคลากรจำกัด ทำให้ส่งบุคลากรไปอบรมไม่ครบ 18 ชั่วโมง ต่อปี	1.76	1.135	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>1.75</b>	<b>0.995</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรมีบุคลากรจำกัด ทำให้ส่งบุคลากรไปอบรมไม่ครบ 18 ชั่วโมง ต่อปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ องค์กรไม่อนุมัติให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และสุดท้าย องค์กรไม่ตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้หน่วยตรวจสอบภายในไว้ในข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับน้อยเช่นกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน

N = 104

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>4. ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน</b>			
4.1 ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยรับตรวจมีการแทรกแซงการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน	1.77	0.981	น้อย
4.2 องค์กรมีการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในไปเป็นกรรมการตรวจรับงานจ้าง ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในขาดความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.30	0.857	น้อยที่สุด
4.3 องค์กรไม่เข้าใจโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐโดยเสนอผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2.10	1.456	น้อย
4.4 หน่วยตรวจสอบภายในไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเอกสารเกิดจากข้อจำกัดที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมือ	1.83	1.049	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>1.80</b>	<b>0.926</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรไม่เข้าใจโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐโดยเสนอผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ หน่วยตรวจสอบภายในไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเอกสาร บุคคลหรือทรัพย์สิน เกิดจากข้อจำกัดที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และสุดท้ายองค์กรมีการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในไปเป็นกรรมการตรวจรับงานจ้าง ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในขาดความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงานตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

N = 104

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>5. การสนับสนุนจากผู้บริหาร</b>			
5.1 ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยรับตรวจไม่อำนวยความสะดวกและไม่ให้ความร่วมมือแก่ผู้ตรวจสอบภายในในการเข้าตรวจสอบ	1.63	0.887	น้อย
5.2 หน่วยรับตรวจและผู้บริหารไม่จัดเตรียมเอกสารตามที่ผู้ตรวจสอบภายในแจ้งก่อนเข้าตรวจสอบตามแผนตรวจสอบประจำปี	1.71	0.919	น้อย
5.3 ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติด้านลบกับหน่วยงานตรวจสอบภายใน	1.91	1.189	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>1.77</b>	<b>0.965</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติด้านลบกับหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ หน่วยรับตรวจและผู้บริหารไม่จัดเตรียมเอกสารตามที่ผู้ตรวจสอบภายในแจ้งก่อนเข้าตรวจสอบตามแผนตรวจสอบประจำปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และสุดท้ายผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยรับตรวจไม่อำนวยความสะดวกและไม่ให้ความร่วมมือแก่ผู้ตรวจสอบภายในในการเข้าตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล

N = 104

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>6. การติดตามและประเมินผล</b>			
6.1 หน่วยรับตรวจไม่แก้ไขข้อบกพร่องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในให้ข้อเสนอแนะภายในระยะเวลาที่กำหนด	1.94	1.020	น้อย
6.2 หน่วยรับตรวจไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน	1.93	1.054	น้อย
6.3 องค์กรไม่จัดสรรบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในให้เพียงพอ ทำให้การติดตามผลล่าช้า	2.01	1.136	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>1.97</b>	<b>1.019</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรไม่จัดสรรบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในให้เพียงพอ ทำให้การติดตามผลล่าช้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ หน่วยรับตรวจไม่แก้ไขข้อบกพร่องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในให้ข้อเสนอแนะภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และลำดับสุดท้ายหน่วยรับตรวจไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

## 2.2 ระดับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยจะแยกเป็นรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน (ภาพรวมรายด้าน)

N=104			
ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน	3.15	0.507	มาก
2. การประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลัง	2.96	0.661	มาก
3. ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น	2.41	1.096	ปานกลาง
4. ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี	2.50	1.032	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.75</b>	<b>0.647</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสุดท้าย ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่ามาตรฐานประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน

N = 104

ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน</b>			
1.1 องค์กรมีการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายในตามภารกิจงานตรวจสอบและเป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด	3.23	0.516	มาก
1.2 องค์กรเชื่อมั่นว่าการวางแผนการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	3.20	0.628	มาก
1.3 องค์กรมุ่งเน้นให้มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน วิธีการ เวลา ทรัพยากรในการตรวจสอบไว้เป็นอย่างดี ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการตรวจสอบ	3.17	0.613	มาก
1.4 องค์กรมุ่งเน้นให้มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการตรวจสอบเพื่อให้งานปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด	3.17	0.659	มาก
1.5 องค์กรได้ตระหนักถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลและหลักฐานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำเสนอรายงานการตรวจสอบได้เป็นอย่างดี	3.23	0.618	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

N = 104

ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)</b>			
1.6 องค์กรให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการตรวจสอบ สอบทาน และรวบรวมหลักฐานโดยใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการตรวจสอบได้อย่างครบถ้วน และถูกต้องมากยิ่งขึ้น	3.13	0.635	มาก
1.7 องค์กรมุ่งเน้นให้มีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ เพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจได้เป็นอย่างดี	3.13	0.588	มาก
1.8 องค์กรมุ่งเน้นให้มีการตรวจการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบาย แผนงานระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยรับตรวจได้มีการปฏิบัติและมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์	3.26	0.557	มาก
1.9 องค์กรมุ่งมั่นในการติดตามความคืบหน้าในการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยให้มีการจัดทำรายงานเสนอกลับมาอย่างเป็นระบบ และรูปธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบมากยิ่งขึ้น	3.03	0.538	มาก
1.10 องค์กรให้ความสำคัญกับมาตรการตรวจสอบภายใน ที่ผู้ตรวจสอบภายในโดยแจ้งทุกส่วนงานภายในองค์กรให้ทราบบทบาทหน้าที่ของตรวจสอบภายในเพื่อให้เกิดความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ	3.19	0.666	มาก



ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

N = 104

ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)</b>			
1.11 องค์กรเชื่อมั่นว่าการจัดทำรายงานการตรวจสอบภายในที่ดี จะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น	3.23	0.618	มาก
1.12 องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดทำรายงานสรุปผล การปฏิบัติงานให้ผู้บริหารรับทราบถึงข้อบกพร่อง ความผิดพลาด ในประเด็นที่ตรวจพบและความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป	3.20	0.651	มาก
1.13 องค์กรมุ่งเน้นให้มีการนำเสนอรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้น กำลังจะเกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานสามารถปกป้องและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	3.09	0.676	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.15</b>	<b>0.507</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมุ่งเน้นให้มีการตรวจการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบาย แผนงานระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยรับตรวจได้มีการปฏิบัติและมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรมีการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายในตามภารกิจงานตรวจสอบและเป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์กรได้ตระหนักถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลและหลักฐานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำเสนอรายงานการตรวจสอบได้เป็นอย่างดี และองค์กรเชื่อมั่นว่าการจัดทำรายงาน

การตรวจสอบภายในที่ดี จะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย องค์กรมุ่งมั่นในการติดตามความคืบหน้าในการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยให้มีการจัดทำรายงานเสนอกลับมาอย่างเป็นระบบและรูปธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านการประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลัง

N = 104

ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>2. การประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลัง</b>			
2.1 องค์กรตรวจสอบภายในมีการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในเป็นระยะ (Self Assessment)	3.09	0.676	มาก
2.2 องค์กรได้คะแนนจากการประเมินผลด้านการตรวจสอบภายในสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมา	2.84	0.845	มาก
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>0.661</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรตรวจสอบภายในมีการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในเป็นระยะ (Self Assessment) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับมาก ส่วนองค์กรได้คะแนนจากการประเมินผลด้านการตรวจสอบภายในสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน  
ด้านข้อบกพร่องจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

N = 104

ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>3. ข้อบกพร่องจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น</b>			
3.1 จำนวนข้อบกพร่องจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสำหรับ ปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุด	2.41	1.096	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.41</b>	<b>1.096</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านข้อบกพร่องจากสำนักงาน  
ตรวจเงินแผ่นดินขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

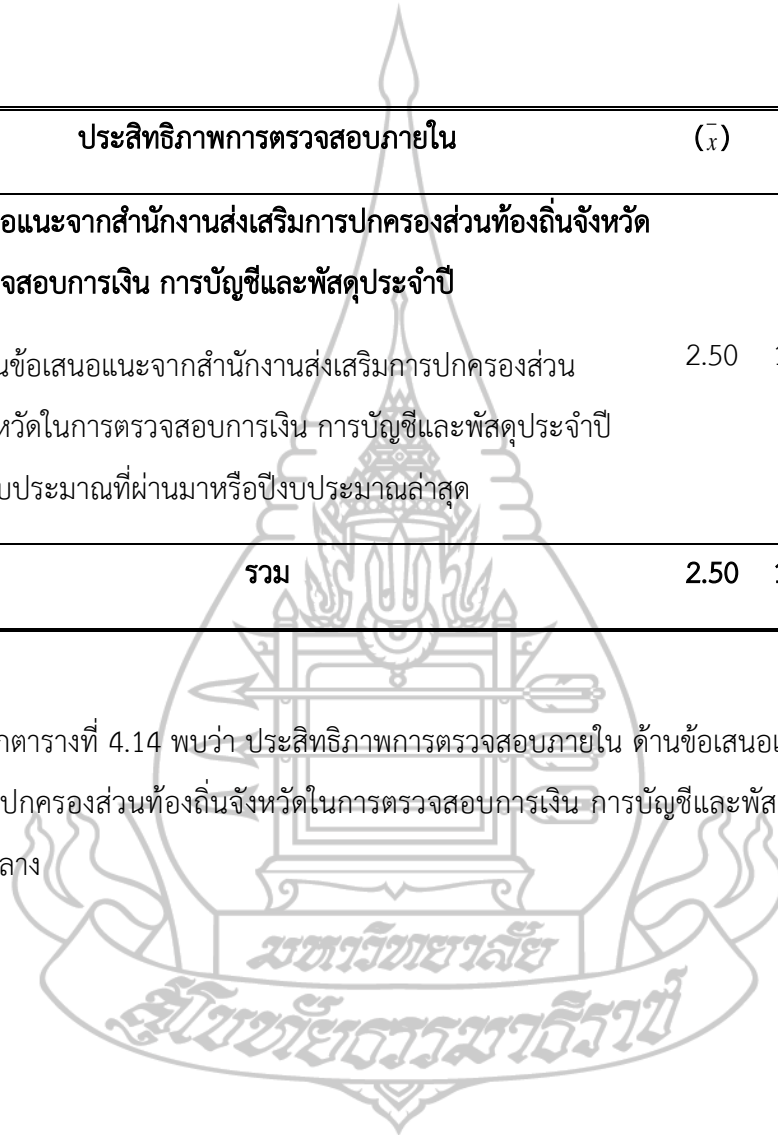


ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี

N = 104

ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	( $\bar{x}$ )	(SD)	แปลผล
<b>4. ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี</b>			
4.1 จำนวนข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี สำหรับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุด	2.50	1.032	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.50</b>	<b>1.032</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านข้อเสนอแนะจากสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี อยู่ใน ระดับปานกลาง



ตาราง 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน

ตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	AA	BB	CC	DD	EE	FF	GG	HH	II	JJ
AA	-	.628**	.273*	.298*	.737**	-.195	-.043	-.280*	-.238*	-.367**
BB		-	.301*	.218	.624**	.043	.129	-.006	.080	-.125
CC			-	.826**	.295*	.017	-.153	.089	-.045	-.143
DD				-	.250*	.115	.014	.157	.131	.000
EE					-	-.137	.061	-.023	.046	-.002
FF						-	.528**	.682**	.603**	.548**
GG							-	.505**	.642**	.449**
HH								-	.842**	.779**
II									-	.807**
JJ										-
MEAN	3.17	2.96	2.41	2.50	3.90	1.86	1.66	1.75	1.75	1.96
S.D.	0.458	0.661	1.097	1.032	0.539	0.712	0.898	0.895	0.927	1.010
Tolerance	0.239	0.434	0.199	0.222	0.278	0.433	0.489	0.185	0.151	0.224
VIF	4.189	2.305	5.024	4.51	3.593	2.309	2.045	5.414	6.636	4.463

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีปัจจัยบางคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .250 - .842



**ตารางที่ 4.16** การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน  
ตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด  
สกลนคร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E	Beta	t	Sig
1. ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน	.660	.116	.560	5.675	.000*
2. คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน	.175	.125	.197	1.401	.166
3. การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน	-.141	.094	-.200	-1.501	.138
4. ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน	.224	.146	.315	1.533	.130
5. การสนับสนุนจากผู้บริหาร	-.142	.156	.207	.911	.366
6. การติดตามและประเมินผล	-.371	.109	-.590	-3.410	.001*
ค่าคงที่		.184			
R		.648			
R Square		.419			
Adjusted R Square		.364			
F		7.581			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในคือทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน และการติดตามและประเมินผล โดยที่ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ส่วนการติดตามและประเมินผลเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร สามารถได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 ผลศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จากการศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

จากการวิเคราะห์พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.30 ส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.40 สถานภาพโดยส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 58.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.90 ประสบการณ์ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.30 รายได้ส่วนใหญ่มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.60 และ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 64.30

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ประเภทหน่วยงาน/องค์กร ส่วนใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 51.40 งบประมาณของหน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในส่วนงานใดตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ส่วนใหญ่เป็นของหน่วยตรวจสอบภายในเอง คิดเป็นร้อยละ



74.30 จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนใหญ่มากกว่า 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ระยะเวลาในการก่อตั้งหน่วยงาน ส่วนใหญ่ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.00 เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่อปี ส่วนใหญ่มากกว่า 40,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.60 และจำนวนประชากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่น้อยกว่า 15,000 คน คิดเป็นร้อยละ 91.40

ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ด้านคุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และสุดท้าย ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับน้อย

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน ควรให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

### **1.1.1 ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน**

มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาความรู้และศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนครมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในวิชาชีพบัญชีค่อนข้างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนผู้ตรวจสอบภายในให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

### **1.1.2 ด้านคุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน**

มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อย โดยพบว่า หน่วยรับตรวจไม่มีกลยุทธ์ในการวางแผนรับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบ ทำให้งานตรวจไม่มีคุณภาพ ส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อย ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในควรมีการวางแผน เตรียมแผนรับ และเอกสารให้พร้อมเพื่อรับการตรวจจากหน่วยตรวจสอบ

### **1.1.3 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน**

มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อย โดยพบว่า หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรมีบุคลากรจำกัด ทำให้ส่งบุคลากรไปอบรมไม่ครบ 18 ชั่วโมง ต่อปี ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน โดยสำรวจความเพียงพอของตำแหน่งในทุกๆปี

#### 1.1.4 ด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน

มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อย โดยพบว่า องค์กรไม่เข้าใจโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ โดยเสนอผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อย ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรติดบอร์ดแนะนำโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐให้ชัดเจน

#### 1.1.5 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย โดยพบว่า ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติด้านลบกับหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อย ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในควร อธิบาย หรือแนะนำผู้บริหารและหน่วยรับตรวจให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

#### 1.1.6 ด้านการติดตามและประเมินผล

มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย โดยพบว่า องค์กรไม่จัดสรรบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในให้เพียงพอ ทำให้การติดตามผลล่าช้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรสำรวจ และจัดสรร ผู้ตรวจสอบภายในให้เพียงพอกับปริมาณงาน และความเหมาะสมให้กับหน่วยตรวจสอบภายในเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆเป็นไปอย่างราบรื่น

### 1.2 ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลัง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และสุดท้าย ข้อตกค้างจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลาง

ดังนั้น ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในควรให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

### 1.2.1 ด้านมาตรฐานด้านคุณสมบัติ และด้านการปฏิบัติงาน

องค์กรควรมุ่งเน้นให้มีการตรวจการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบาย แผนงานระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยรับตรวจได้มีการปฏิบัติและมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

### 1.2.3 ด้านการประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงาน

#### กระทรวงการคลัง

องค์กรควรตรวจสอบภายในมีการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในเป็นระยะ (Self Assessment)

### 1.2.4 ด้านข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์กรปกครอง

#### ส่วนท้องถิ่น

ในส่วนของจำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำหรับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับน้อย ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญและหาวิธีดำเนินการเพื่อไม่ให้มีข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

### 1.2.5 ด้านข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

#### จังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปี

ในส่วนจำนวนข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปีสำหรับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำต่อไป

### 1.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ

#### ของงานตรวจสอบภายใน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร พบว่า มีปัจจัยบางคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .250- .842

### 1.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน

#### ตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในคือ ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน และการติดตามและประเมินผล

## 2. อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยสามารถนำข้อสรุปมาอภิปรายผลตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับมาก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา ดิวงค์ (2563) พบว่า (1) ระดับมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพมากที่สุด (2) ระดับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพมากที่สุด (3) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศและอายุ ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในโดยรวมและไม่แตกต่างกัน บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน/ประสบการณ์ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) มาตรฐานการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 92.5 (5) มาตรฐานการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการติดตามและประเมินผลมีผลต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ แสงศิวะเวทย์ (2561) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและการติดตามและประเมินผลนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหารขึ้นอยู่กับความรู้ความสำคัญของหน่วยงานตรวจสอบภายในผ่านคุณภาพงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งพบว่าทักษะของผู้ตรวจสอบภายในจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน และขึ้นอยู่กับลักษณะของงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในยังขึ้นอยู่กับขนาดและรูปแบบการบริหารจัดการขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และสุดท้าย ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับน้อย ซึ่งไม่มีความสอดคล้องงานวิจัยของ แพรวนิต มณีรัตน์ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2556) พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในยังขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการทำงานของตนต้องทำตามคำสั่งของผู้บริหารสูงสุด และรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้บริหารสูงสุดโดยตรง ทำให้บ่อยครั้งที่ผู้ตรวจสอบภายในประสบกับการถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมจากผู้บริหาร บ่อยครั้งที่ผู้บริหารมักจะมีกรมอบหมายงานอื่นๆให้ผู้ตรวจสอบภายในรับผิดชอบซึ่งเป็นงานที่ไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผลให้ไม่สามารถทำงานด้านการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ บางครั้งมีการสั่งการด้วยวาจาให้แก่ข้าราชการตรวจสอบที่เป็นสาระสำคัญ ทำให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถจัดทำรายงานข้อบกพร่องที่ตรวจพบการแทรกแซงโดยทางอ้อมคือผู้บริหารกำหนดให้หรือให้เลือกสุ่มตรวจรายการที่ไม่มีข้อบกพร่องหรือมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด และภคพล สุนทรโรจน์, จุลสุชดา ศิริสม และณัฐวงศ์ พูนพล (2557) พบว่าความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์และ

ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา จึงควรนำข้อสังเกตที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และบรรดาศักดิ์ ชูสาย (2561) พบว่า (1) ปัจจัยความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน ด้านความระมัดระวังตามวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2) ปัจจัยด้านโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ส่วน อรรถรัตน์ เรืองจรัส (2555) พบว่า ฝ่ายตรวจสอบภายในให้ความรู้กับผู้รับตรวจเพียงการควบคุมภายในในการปฏิบัติงานที่ดีด้านต่างๆ เท่านั้น ระดับการรับรู้ของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบภายใน และด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน มีการรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ถือเป็นแนวทางพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเพราะองค์กรจะได้รู้ถึงจุดเด่น และจุดด้อยขององค์กรในดำเนินงานตรวจสอบภายในโดยเฉพาะประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านข้อบกพร่องจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และด้านการติดตามและประเมินผล ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายในที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2) การวิจัยครั้งนี้มีหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่ควรเร่งแก้ไขและพัฒนา คือ ควรปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ทั้งประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

3) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ แต่หากต้องการข้อมูลเชิงลึกในการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะในจังหวัดสกลนครเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาในจังหวัด อื่นๆด้วย เช่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน และจะได้นำมาปรับปรุงพัฒนาความรู้ ความสามารถผู้ตรวจสอบภายในในภาพรวมต่อไป

2) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์ จะทำให้ผลการศึกษาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- กานต์ เสกขุนทด. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบตรวจสอบภายใน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. น. 53 – น.62. วารสารราชชนครินทร์.
- กระทรวงการคลัง. (2566). *หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2566*.  
<https://www.cgd.go.th/>
- กรมบัญชีกลาง. (2566). *แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน*. <https://www.cgd.go.th/>
- กรมบัญชีกลาง. (2566). *แนวปฏิบัติการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ*. <https://www.cgd.go.th/>
- กรมบัญชีกลาง. (2566). *แนวทางปฏิบัติการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน: การประเมินภายในองค์กร*. <https://www.cgd.go.th/>
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *รายชื่อ อบท.ในจังหวัดสกลนคร*.  
<https://www.dta.go.th/>
- ข่าวช่องอัมรินทร์ทีวี ข่าวการทุจริต. *การจ่ายเงินผ่านระบบ KTB corporate online*.  
<https://www.amarintv.com/news/detail/138934>. 24 มิถุนายน 2565.
- จันทนา สาขากรและคณะ. (2548). *ความหมายของการตรวจสอบภายใน*.
- ฐิติรัตน์ มีมาก. (2561). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานปัจจัยนำเข้า และกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย*. บทความวิจัยสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. ปีที่ 23 (ฉบับที่ 2). สิงหาคม – ธันวาคม 2560.
- ชัยกมล ลาดบาศรี, และทศวน ชูเพ็ญ. (2558). *การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. การประชุมวิชาการระชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2558. 24 เมษายน 2558.



- นิลุปบล อิ่มทอง. (2561). *การพัฒนาการตรวจสอบภายในและควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ)*. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล ปีที่ 3 (ฉบับที่ 1). มกราคม-มิถุนายน 2561, ชลบุรี.
- บรรดาศักดิ์ ชูสาย. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (รายงานวิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- แพรววนิต มณีรัตน์, และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2556). *ความเป็นอิสระในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. บทความวิจัย เสนอในการประชุมหาดใหญ่วิชาการ (ครั้งที่ 4) วันที่ 10 พฤษภาคม 2556. ขอนแก่น.
- พรธิดา สีคำ. (2560). *อิทธิพลของกระบวนการตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (รายงานวิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ภคพล สุนทรโรจน์, จุลสุชดา ศิริสม, และณัฐวงศ์ พูนพล. (2557). *ผลกระทบของความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 33 (ฉบับที่ 4) กรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ.2557, น.41 – น.49.
- มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล, และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ)*. วารสาร มจรสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 6 (ฉบับที่ 1) มกราคม - มีนาคม 2560, น. 103 - น.114.

- รัชนิดา โสมะ, และจีราภรณ์ พงศ์พันธุ์พัฒนา. (2560). *กลยุทธ์การตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (การศึกษาค้นคว้าอิสระ)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. ลำปาง.
- รมิตา อินใส, และวรวิทย์ เลาหะเมทนี. (2562). *ทัศนคติของผู้รับตรวจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในกรณีศึกษา สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน.วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีที่ 1 (ฉบับที่ 2) กรกฎาคม - ธันวาคม 2562. เชียงใหม่.*
- วันวิสาข์ ประเสริฐไชยกุล. (2562). *ความคิดเห็นที่มีต่อการตรวจสอบภายในมุมมองของผู้รับการตรวจธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)(สำนักงานใหญ่) (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- อาทิตยา ดิวงค์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ)*. วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB)ปีที่ 4 (ฉบับที่ 3) เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2561.
- อรพรรณ แสงศิวะเวทย์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน: มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ)*. วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB)ปีที่ 4 (ฉบับที่ 3) เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2561.
- อรพินท์ รัตนโชติพานิช. (2560). *การพัฒนาบทบาทการตรวจสอบภายในภาครัฐสมัยใหม่ (เอกสารทางวิชาการ)*. กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมวิชาการเกษตร. มกราคม 2560.
- อรรถันต์ เรืองจำรัส. (2555). *การรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ (รายงานการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2560). *ความสำคัญของการตรวจสอบภายใน*. มกราคม 2560



ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช

### แบบสอบถาม

## การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองของ ผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร เพื่อประกอบการศึกษา ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แขนงวิชา การจัดการธุรกิจและการบริการ สาขาวิชา วิทยาการจัดการ โปรดให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกคำถามและส่งกลับคืนภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน/เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายใน/ ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวน 6

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของหน่วยงานจะมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้ออย่างถูกต้อง เพื่อให้การวิจัยมีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่หน่วยงานตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับจะไม่มีการให้ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่น โดยไม่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงาน การนำเสนอผลการวิจัยเสนอภาพรวมเท่านั้น หากหน่วยงานมีข้อสงสัยหรือมีปัญหาประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางสาวทัศนีย์ พลแพงขวา องค์กร

บริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านถ่อน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47110  
หมายเลขโทรศัพท์ 087-0691968 หรือ E-mail : miss.tudsariya2531@gmail.com

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ

โอกาสนี้

( นางสาวทศรียา พลแพงขวา )

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เพื่อให้การตอบแบบสอบถามมีความถูกต้อง เที่ยงตรง และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ขอให้ท่านศึกษาคำอธิบายการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 และ ตอนที่ 4 ดังนี้

### คำอธิบายตอนที่ 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าระดับ 4 ระดับดังนี้

3.1 มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง กำหนด จัดลำดับได้ดังนี้

ผลการประเมิน	คะแนนรวม
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	น้อยกว่าร้อยละ 60
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 75
ระดับที่ 3 ระดับดี (Leveraging)	ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึง 85
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป

3.2 การประเมินด้านการตรวจสอบภายในสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของสำนักงานคลังจังหวัด คณะกรรมการประเมิน จัดลำดับได้ดังนี้

ผลการประเมิน	คะแนนรวม
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	น้อยกว่าร้อยละ 60
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 75
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึง 85
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป

3.3 ข้อบกพร่องจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสำหรับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุดที่ได้รับการตรวจ สามารถวัดได้ดังนี้

ระดับ	จำนวนข้อบกพร่องจาก สตง.
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	ข้อบกพร่อง 3 เรื่องขึ้นไป
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ข้อบกพร่อง 2 เรื่อง
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ข้อบกพร่อง 1 เรื่อง
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ไม่มีข้อบกพร่อง

3.4 ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สำหรับปีงบประมาณ  
ที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุดที่ได้รับการตรวจ สามารถวัดได้ดังนี้

ระดับ	จำนวนข้อเสนอแนะจาก สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ระดับที่ 1 ระดับต่ำ (Beginning)	ข้อเสนอแนะ 5 เรื่องขึ้นไป
ระดับที่ 2 ระดับกลาง (Emerging)	ข้อเสนอแนะ 3-4 เรื่อง
ระดับที่ 3 ระดับดี (Levergaging)	ข้อเสนอแนะ 1-2 เรื่อง
ระดับที่ 4 ระดับดีเยี่ยม (Leading)	ไม่มีข้อเสนอแนะ

#### คำอธิบายตอนที่ 4

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวน 32 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน  
ประเมิน 5 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน/เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายใน/ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

**คำชี้แจง** โปรดให้รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1.เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2.อายุ

( ) น้อยกว่า 30 ปี

( ) 31 – 35 ปี

( ) 36 – 40 ปี

( ) มากกว่า 40 ปี

3.สถานภาพ

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หย่าร้าง/หม้าย

4.ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) สูงกว่าปริญญาโท

5.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) 5 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี

( ) มากกว่า 15 ปี

6.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) น้อยกว่า 15,000 บาท

( ) 15,001– 20,000 บาท

( ) 20,001 – 30,000 ปี

( ) มากกว่า 30,000 บาท

7.ตำแหน่งงานปัจจุบัน

( ) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

( ) ผู้ตรวจสอบภายใน

( ) ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน

( ) อื่นๆ

(ระบุ).....



**ตอนที่ 2** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับหน่วยงานของท่าน

1.ประเภทหน่วยงาน/องค์กร

- ( ) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ( ) เทศบาล  
( ) องค์กรบริหารส่วนตำบล

2.งบประมาณของหน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในส่วนงานใดตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ

- ( ) สำนักปลัด ( ) หน่วยตรวจสอบภายใน  
( ) อื่นๆ (ระบุ).....

3.จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน

- ( ) น้อยกว่า 30 คน ( ) 30 – 50 คน  
( ) 51 – 70 คน ( ) มากกว่า 70 คน

4.ระยะเวลาในการก่อตั้งหน่วยงาน

- ( ) น้อยกว่า 20 ปี ( ) 20 – 30 ปี  
( ) 31 – 40 ปี ( ) มากกว่า 40 ปี

5.เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่อปี

- ( ) น้อยกว่า 20,000,000 บาท ( ) 20,000,001 – 30,000,000 บาท  
( ) 30,000,001 – 40,000,000 บาท ( ) มากกว่า 40,000,000 บาท

6.จำนวนประชากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ( ) น้อยกว่า 15,000 คน ( ) 15,001 – 30,000 คน  
( ) 30,001 – 55,000 คน ( ) มากกว่า 55,000 คน

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน  
จังหวัดสกลนคร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับ  
ความคิดเห็นของหน่วยงานมากที่สุด

ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	ระดับคะแนน			
	ดีเยี่ยม	ดี	กลาง	ต่ำ
<b>มาตรฐานด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน</b>				
1.องค์กรมีการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายในตามภารกิจงานตรวจสอบและเป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด				
2.องค์กรเชื่อมั่นว่าการวางแผนการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น				
3.องค์กรมุ่งเน้นให้มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน วิธีการ เวลา ทรัพยากรในการตรวจสอบไว้เป็นอย่างดี ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตรวจสอบ				
4.องค์กรมุ่งเน้นให้มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการตรวจสอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด				
5.องค์กรได้ตระหนักถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลและหลักฐานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำเสนอรายงานการตรวจสอบได้เป็นอย่างดี				
6.องค์กรให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการตรวจสอบ สอบทาน และรวบรวมหลักฐานโดยใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการตรวจสอบได้อย่างครบถ้วน และถูกต้องมากยิ่งขึ้น				
7.องค์กรมุ่งเน้นให้มีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ เพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจได้เป็นอย่างดี				

## ตอนที่ 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	ระดับคะแนน			
	ดีเยี่ยม	ดี	กลาง	ต่ำ
8.องค์กรมุ่งเน้นให้มีการตรวจการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบาย แผนงานระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยรับตรวจได้มีการปฏิบัติและมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วน สมบูรณ์				
9.องค์กรมุ่งเน้นในการติดตามความคืบหน้าในการปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ โดยให้มีการจัดทำรายงานเสนอกลับมาอย่างเป็นระบบ และรูปธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบมากยิ่งขึ้น				
10.องค์กรให้ความสำคัญกับมาตรการตรวจสอบภายใน ที่ผู้ตรวจสอบ ภายในโดยแจ้งทุกส่วนงานภายในองค์กรให้ทราบบทบาทหน้าที่ของ ตรวจสอบภายในเพื่อให้เกิดความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมในการ ปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ				
11.องค์กรเชื่อมั่นว่าการจัดทำรายงานการตรวจสอบภายในที่ดี จะ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นไปตาม ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น				
12.องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดทำรายงานสรุปผล การปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารรับทราบถึงข้อบกพร่อง ความผิดพลาด ในประเด็นที่ตรวจ พบและความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรต่อไป				
13.องค์กรมุ่งเน้นให้มีการนำเสนอรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้น กำลังจะ เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานสามารถ ปกป้องและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี				

## ตอนที่ 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	ระดับคะแนน			
	ดีเยี่ยม	ดี	กลาง	ต่ำ
<b>การประเมินด้านการตรวจสอบภายในที่รายงานกระทรวงการคลัง</b>				
1.องค์กรตรวจสอบภายในมีการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในเป็นระยะ (Self Assessment)				
2.องค์กรได้คะแนนจากการประเมินผลด้านการตรวจสอบภายในสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมา				
<b>ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>				
1.จำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสำหรับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุด				
<b>ข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงินการบัญชีและพัสดุประจำปี</b>				
1.จำนวนข้อเสนอแนะจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในการตรวจสอบการเงิน การบัญชีและพัสดุประจำปีสำหรับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีงบประมาณล่าสุด				

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับ  
ความคิดเห็นของหน่วยงานมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน</b>					
1.ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
2.ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารเพื่อใช้ในการประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน					
3.ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านบัญชี รวมถึงมาตรฐานการบัญชีภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามกิจกรรมและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
4.ผู้ตรวจสอบภายในมีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาความรู้และศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
5.หน่วยตรวจสอบภายในมีกระบวนการที่ช่วยในการควบคุมไม่ให้เกิดช่องโหว่ในการบริหารงาน					
<b>คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน</b>					
1.หน่วยรับตรวจไม่มีกลยุทธ์ในการวางแผนรับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบ ทำให้งานตรวจไม่มีคุณภาพ					

## ตอนที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน</b>					
2.หน่วยรับตรวจใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็นและไม่คุ้มค่าทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย					
3.หน่วยรับตรวจไม่ปฏิบัติตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
4.หน่วยรับตรวจไม่มีการกำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน					
5.หน่วยรับตรวจไม่มีคำสั่งในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการทำงานซ้ำซ้อน					
6.หน่วยรับตรวจไม่มีความเที่ยงธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน					
7.หน่วยรับตรวจ ไม่มีการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการจากผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กร					
8.หน่วยรับตรวจบันทึกบัญชีผิดพลาดอย่างมีนัยสำคัญ ไม่เป็นไปตามการบันทึกบัญชีภาครัฐที่ถูกต้อง					
9.หน่วยรับตรวจจัดทำรายงานทางการเงินล่าช้า ไม่เป็นไปตามระเบียบ ไม่ทันตามกำหนดเวลา					
10.หน่วยรับตรวจมีการควบคุมภายในที่ไม่เพียงพอ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้เทคโนโลยีของหน่วยงาน					

## ตอนที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>คุณภาพงานของงานตรวจสอบภายใน</b>					
11.หน่วยรับตรวจมีการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ตั้งงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้ในระหว่าง ปีงบประมาณมีการโอนงบประมาณบ่อยครั้ง					
12.หน่วยรับตรวจไม่เข้าใจระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่ เกี่ยวข้อง ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง					
<b>การฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน</b>					
1.องค์กรไม่อนุมัติให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน					
2.องค์กรไม่มีการพัฒนาบุคลากรหรืออบรมบุคลากรในด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบและการทุจริต					
3.องค์กรไม่ตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้หน่วยตรวจสอบภายใน ไว้ในข้อบัญญัติ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี					
4.หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรมีบุคลากรจำกัด ทำให้ส่ง บุคลากรไปอบรมไม่ครบ 18 ชั่วโมง ต่อปี					
<b>ความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม</b>					
1.ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยรับตรวจมีการแทรกแซงการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบภายใน					

## ตอนที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม</b>					
3.องค์กรไม่เข้าใจโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐโดยเสนอผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
4.หน่วยตรวจสอบภายในไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเอกสาร บุคคลหรือทรัพย์สิน เกิดจากข้อจำกัดที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมือ					
<b>การสนับสนุนจากผู้บริหาร</b>					
1.ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยรับตรวจไม่อำนวยความสะดวกและไม่ให้ความร่วมมือแก่ผู้ตรวจสอบภายในในการเข้าตรวจสอบ					
2.หน่วยรับตรวจและผู้บริหารไม่จัดเตรียมเอกสารตามที่ผู้ตรวจสอบภายในแจ้งก่อนเข้าตรวจสอบตามแผนตรวจสอบประจำปี					
3.ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติด้านลบกับหน่วยงานตรวจสอบภายใน					
<b>การติดตามและประเมินผล</b>					
1.หน่วยรับตรวจไม่แก้ไขข้อบกพร่องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในให้ข้อเสนอแนะภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2.หน่วยรับตรวจไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน					



## ตอนที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การติดตามและประเมินผล					
3.องค์กรไม่จัดสรรบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในให้เพียงพอ ทำให้การติดตามผลล่าช้า					

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาตอบแบบสอบถามทุกข้อ



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวทศรียา พลแพงขวา
วัน เดือน ปี เกิด	4 มีนาคม พ.ศ.2531
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	1059/4 ต.สว่างแดนดิน อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2558
ประวัติการทำงาน	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

