

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบ
ของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น**

**The factors influencing the effectiveness of internal auditing from
the perspective of the auditees of the Internal Audit Unit,
Khon Kaen Provincial Education Office.**

กชพรรณสร ศรีจันทร์สา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ได้แก่ ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ จำนวน 12 คน ครู จำนวน 190 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานครู มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ปัจจัยด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ผู้บริหารหน่วยรับการตรวจสอบให้ความร่วมมือในการแก้ไขให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้บริหารและบุคลากรมีการสื่อสารถึงประเด็นที่ตรวจพบตามรายงานผลการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายใน และปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับการตรวจสอบ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การตรวจสอบภายใน

ABSTRACT

This study aims to examine the factors influencing the effectiveness of internal audits from the perspective of the auditees within the Internal Audit Unit of the Khon Kaen Provincial Education Office. The objectives include exploring the relationships between factors affecting internal audit effectiveness, namely organizational culture, resources and support from management, and the qualifications of internal auditors. The study surveyed 300 participants, comprising 12 administrators, directors, license holders, and managers, 190 teachers, and 98 educational personnel. Data were collected using a questionnaire. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and the analysis of relationships between independent variables and the effectiveness of internal audits.

The study revealed that the majority of respondents were female, held a bachelor's degree, worked as teachers, and had over 21 years of work experience. Respondents rated all factors at the highest level. The factors significantly influencing the effectiveness of internal audits were as follows: Organizational Culture: The organization has a clearly defined structure and explicit rules and regulations governing its operational processes. Resources and Support from Management: Management of the audited units cooperates in implementing recommendations from internal auditors. Administrators and personnel effectively communicate issues identified in audit reports from internal auditors. Qualifications of Internal Auditors: Internal auditors perform their duties with independence and fairness. Additionally, they maintain good interpersonal relationships with auditees.

Keywords : effectiveness, Internal Audit

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education) เป็นหน่วยงานหลักของรัฐบาลที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและการจัดการด้านการศึกษาในประเทศ โดยมีหน้าที่หลักในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจของประเทศได้ หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของกระทรวงศึกษาธิการ มีดังนี้

1. การกำหนดนโยบายการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนการสอนที่เหมาะสม
2. การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาทักษะที่จำเป็น
3. การจัดการและควบคุมการศึกษา การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดข้อกำหนดและมาตรฐานในการดำเนินการเรียนการสอน
4. การจัดสรรงบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณสำหรับการศึกษาของประเทศ เพื่อให้มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการ
5. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม การสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัยในระบบการศึกษา

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 โดยมาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลังกำหนดว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ดังนั้นจึงต้องมีตรวจสอบภายใน เข้ามาตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานภายในหน่วยงาน การตรวจสอบภายในเป็นกระบวนการสำคัญที่หน่วยงานรัฐควรมี เพื่อการบริหารจัดการที่โปร่งใส การตรวจสอบภายในช่วยให้แน่ใจว่า การดำเนินงานของหน่วยงานรัฐเป็นไปตามกฎหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ ลดความเสี่ยงและเพิ่มความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการของรัฐ

การตรวจสอบภายในถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมาก สำหรับหน่วยงานในหลายๆ ด้าน ช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และช่วยในการปรับปรุงกระบวนการภายใน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาท

สำคัญที่ช่วยให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาพร้อมทั้งเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยงาน ช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพและบุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างตรงกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ (สุมัสฉา ปาร์คมาตย์, 2557)

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ค่านิยมที่ดีงาม แบบแผนของพฤติกรรมที่บุคคลภายในองค์กรมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคคลในองค์กร เข้าใจความสำคัญในคุณค่าของการบริหารความเสี่ยงต่อองค์กร การควบคุมภายในต้องจัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดนโยบายให้มีการปฏิบัติร่วมกัน รวมถึงการให้ผู้บริหารใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงในการตัดสินใจ และการบริหารงานเป็นต้น

3. ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในควรมีคุณสมบัติที่มีทัศนคติ มีความเที่ยงธรรมและเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยยึดหลักการสุจริตใจ มีความรู้ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานโดยเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้สนใจทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์แผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ในการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานกำหนด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบ ของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

ผู้รับการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
ช่วงเวลาการเก็บข้อมูลการวิจัย ก.ย. - ต.ค. 2567

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนค่านิยมความประพฤติการปฏิบัติความเข้าใจความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ ที่สมาชิกมีส่วนร่วมกันการได้เห็นได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร การเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคคล เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา กลายเป็นนิสัยและความเคยชิน เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีวิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา วัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบจริยธรรมค่านิยม ที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม องค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อได้รับความน่าเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี ชื่อเสียงเกียรติยศและความก้าวหน้าขององค์กร หากจะมองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่าบุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใดๆ ต้องอาศัยศูนย์รวมของจิตใจ ดังคำกล่าวที่ว่า “สำเร็จด้วยใจ” โดยมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกัน วัฒนธรรมในองค์กรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด (สุรัตน์ โพธิปราชสาท, และสุขพิชัย คณะช่าง, 2566)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

ทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยสามารถแบ่งออกเป็นหมวดหมู่หลักๆ ได้ดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) การจัดหาบุคลากรฝ่ายบริหารควรจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะเหมาะสมให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยและสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร การดูแลและส่งเสริมความเป็นอยู่ จัดหาสวัสดิการและสิ่งสนับสนุนที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

2. ทรัพยากรด้านการเงิน (Financial Resources) งบประมาณที่เพียงพอ ฝ่ายบริหารต้องจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในเรื่องการดำเนินงานประจำและการลงทุนในโครงการใหม่ๆ การบริหารจัดการงบประมาณ ฝ่ายบริหารควรควบคุมและจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การใช้ทรัพยากรทางการเงินเป็นไปอย่างคุ้มค่า

3. เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation) การลงทุนในเทคโนโลยี ฝ่ายบริหารต้องมีการลงทุนในระบบและเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนนวัตกรรม การเปิดโอกาสให้พนักงานและส่วนงานต่างๆ มีการคิดค้นและนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร

4. การสนับสนุนเชิงนโยบาย (Policy and Strategic Support) นโยบายการบริหารที่ชัดเจน ฝ่ายบริหารควรจัดทำนโยบายที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้ทุกส่วนงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ฝ่ายบริหารควรให้การสนับสนุนในเรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) ฝ่ายบริหารต้องมีการวางแผนและประเมินความเสี่ยงที่องค์กรอาจเผชิญ เพื่อวางกลยุทธ์การรับมือที่เหมาะสมและป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) การสร้างวัฒนธรรมที่ดี ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส ความเป็นมืออาชีพและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (“HREX.asia”, 2019)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ศิลปพร ศรีจันเพชร (2554) ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการประเมินและวิเคราะห์กระบวนการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้แน่ใจว่ามีการดำเนินงานอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดต่างๆ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่ดีต้องมีทั้งทักษะเชิงเทคนิคและทักษะเชิงบุคลิกภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

วชิรวัชร งามละม่อม (2559) ประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในคุณภาพและปริมาณที่ต้องการ ซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จ หรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในเชิงคุณภาพ

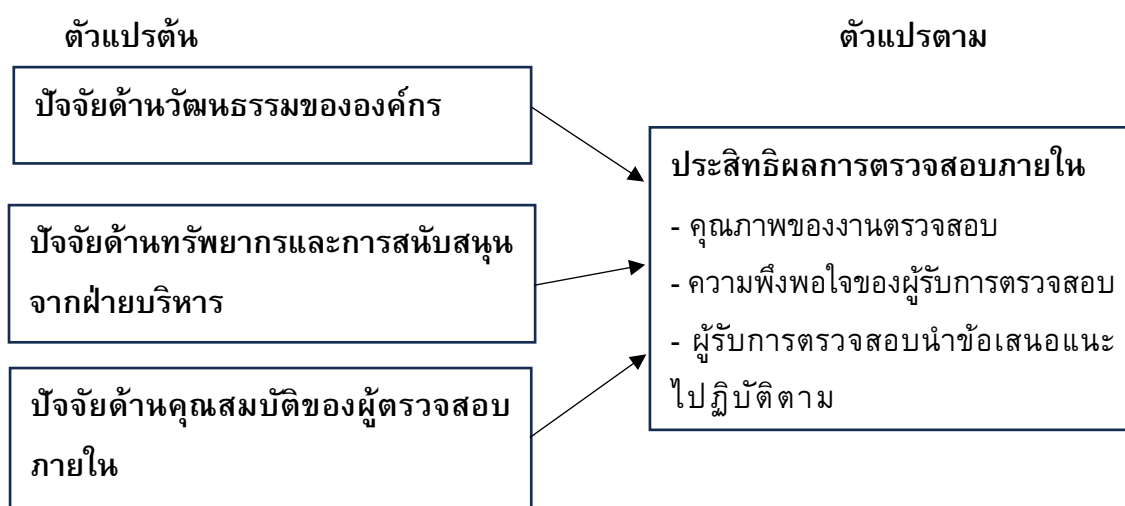
เชิงปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายที่ใช้วัดประสิทธิผลก็มีอยู่ 2 อย่าง ได้แก่ เป้าหมายเชิงปริมาณ และ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ มีการจัดระบบงาน และวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผลที่เกิดจากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (กรมบัญชีกลาง, 2546, หน้า 8)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณฑลยธิดา พรหมเยี่ยม (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของการยางแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 58 ชุด ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจัยที่ด้านทรัพยากรบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากและการรับรู้ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของการยางแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมากเช่นกัน แหล่งข้อมูลและการรายงานอธิบายว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจัยที่ด้านทรัพยากรบุคคลและสิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จากการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของการยางแห่งประเทศไทยโดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้รับการตรวจสอบจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จำนวน 300 ราย คัดเลือกโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นจากผู้เชี่ยวชาญก่อนใช้งาน การเก็บข้อมูลดำเนินการทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์ ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำเสนอคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบ นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับประสิทธิผลการตรวจสอบโดยใช้ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย (เพศ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน) จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.00 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.00 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 36.67 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งงานครู คิดเป็นร้อยละ 63.70 รองลงมา ตำแหน่งงานบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.30 และน้อยที่สุดตำแหน่งงานผู้บริหาร, ผู้อำนวยการ, ผู้รับใบอนุญาต, ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 4.00 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.67 รองลงมา มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.67 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.00

ผลการวิเคราะห์การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงานตรวจสอบ ด้านความพึงพอใจของผู้รับการตรวจสอบ และด้านการนำข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในไปปฏิบัติตาม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

สมมุติฐาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในและด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

อภิปรายผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยรับการตรวจสอบมีการกำหนดโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรอยู่เสมอ ล้วนแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มณฑลย์ธิดา พรหมเยี่ยม (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ของการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจัยที่ด้านทรัพยากรบุคคลและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีความสำคัญอยู่ในระดับมา จากการศึกษพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของการยาง แห่งประเทศไทยโดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าผู้รับการตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร หน่วยรับการตรวจสอบ ในการตอบข้อซักถามของผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่

ผู้ตรวจสอบสงสัยและเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลที่เป็นจริง ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจให้การสนับสนุนข้อมูล ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนการตรวจสอบ ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยรับการตรวจสอบได้มีการสื่อสารถึงประเด็นที่ตรวจพบตามรายงานผลการตรวจสอบ ร่วมมือในการแก้ไขให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุมิตร รัตนะบัวงาม และจิตาภรณ์ สินเจริญศักดิ์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาปัจจัยด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านความรู้ของผู้ตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน และปัจจัยด้านการรายงานการตรวจสอบที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน

3. ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าผู้ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม สามารถตอบคำถามหรือข้อหาหรือในประเด็นต่าง ๆ ในการตรวจสอบ ให้ความรู้ด้านการปฏิบัติงาน การควบคุมควบคุมภายในของหน่วยรับการตรวจสอบ สามารถอธิบายถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางในการปฏิบัติการตรวจสอบได้อย่างชัดเจน ล้วนแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมใจ ศรีงาม (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบวงศึกษาธิการ ได้ทำการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร และด้านความร่วมมือจากหน่วยรับการตรวจ ผลการศึกษา ปัจจัยเกื้อหนุนทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในในเชิงบวก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ในมุมมองผู้รับการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น สามารถนำผล

การศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1. การพัฒนาขั้นตอนการตรวจสอบนำปัจจัยที่ได้รับผลเชิงบวกมาปรับใช้ในการปรับปรุงขั้นตอนการตรวจสอบ เพื่อให้มีการทำงานที่เป็นระบบและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับการตรวจสอบ
2. การเสริมสร้างทักษะและความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะและความรู้ของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปสู่การฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน
3. การสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือ ปรับปรุงการสื่อสารและการทำงานร่วมกันกับผู้รับการตรวจสอบ เพื่อสร้างความไว้วางใจและสนับสนุนการตรวจสอบภายในให้บรรลุผลที่ดียิ่งขึ้น
4. หน่วยตรวจสอบภายในควรส่งเสริมให้หน่วยรับการตรวจสอบได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ of รายงานการตรวจสอบ ที่ผู้ตรวจสอบได้ให้ข้อเสนอแนะไป รวมถึงสร้างความเข้าใจถึงประเด็นปัญหาที่ระบุในรายงานการตรวจสอบ เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันทั่วทั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรหน่วยรับการตรวจสอบ เฉพาะกลุ่มโรงเรียนเอกชนในสังกัดของหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาสำหรับครั้งถัดไป การเพิ่มขอบเขตของประชากรผู้รับการตรวจสอบที่อยู่ในส่วนของหน่วยงานราชการอื่นๆ นอกเหนือจากโรงเรียนเอกชน เช่น โรงเรียนในสังกัดรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและสะท้อนภาพรวมได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น ควรขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน เนื่องจากมุมมองของผู้รับการตรวจสอบอาจสะท้อนข้อมูลบางด้านเท่านั้น ผู้ตรวจสอบภายในอาจมีข้อมูลเชิงลึกหรือความคิดเห็นที่ช่วยสร้างความเข้าใจที่สมบูรณ์มากขึ้น การวิเคราะห์เปรียบเทียบมุมมองระหว่างผู้รับการตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อหาจุดร่วมและความแตกต่างที่สำคัญ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบภายใน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นจะช่วยให้การศึกษาค้างต่อไปสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์และครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (24 กันยายน 2546). *แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน*. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://www.cgd.go.th>
- กรมอนามัย. (28 เมษายน 2566). *รายงานสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://audit.anamai.moph.go.th>

- จักรพงษ์ แผ่นทอง. (17 มีนาคม 2562). การหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://krujakkrapong.com>
- ธานินทร์ สลิป์จารุ. (2560). การคำนวณหาความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนก. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS และAMOS (พิมพ์ครั้งที่ 17, หน้า 72- 75). นนทบุรี: เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- มณฑลชัยธิดา พรหมเยี่ยม. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ของการยางแห่งประเทศไทย. (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). ประสิทธิภาพ. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://learningofpublic.blogspot.com>
- วิภาสิริ จิงตระกูล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจ บริษัท สยามแอร์ จำกัด (มหาชน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2554). บทบาทของผู้ตรวจสอบภายใน กับการสร้างมูลค่าให้กิจการ. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 34(132), 1-5. สืบค้นจาก <http://www.jba.tbs.tu.ac.th>
- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล. (2556). มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://na.theiia.org/standards-guidance>
- สมาพร ภูวจิตร, ยุภาพร ยุภาศ, และสัญญา เคนาภูมิ. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. *The Effective Organizational Culture Model*, 9(1), 73-77. สืบค้นจาก <http://journal.nmc.ac.th>
- สุรัตน์ โพธิปราชส และสุพิชัย คณะช่าง. (12 กุมภาพันธ์ 2566) วัฒนธรรมขององค์กร. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.brightsidepeople.com>
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. (2560). การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก kknpeo.moe.go.th
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2561). การตรวจสอบภายใน. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.fpo.go.th/main/Department/Internal-Audit-Group>
- HREX.asia. (24 มกราคม 2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์. [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia>