

คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามธรรมชาติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

โสภี คุ้มภัย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ โสภี คุ้มภัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....*ทณณดา บุระยัง*.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

.....*กฤษฎา นันทเพ็ชร*.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

.....*ทณณดา บุระยัง*.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....*ดร.พัชนี ธรรมเสนา*..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่...8...เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ....2559.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทฤษฎีของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ที่ปรึกษาที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ และเพิ่มเติมในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ด้วยความละเอียดทุกขั้นตอน และด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด ผู้ศึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ และ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานและกรรมการในการสอบครั้งนี้ รวมทั้งให้คำปรึกษาตลอดการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งบุคคลที่ผู้ทำการวิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอบพระคุณ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ และดร.กิจฐเขต ไกรवास ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตา

ขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ศูนย์บางแสนที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกงานนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านสำหรับมิตรภาพดี ๆ รวมทั้งคำแนะนำและการส่งเสริมกำลังใจตลอดมา รวมถึงบุคคลภายในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วงได้ด้วยดี นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้ทำการวิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์จนทำให้การศึกษา ค้นคว้าสำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่า และประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

โสภี คุ้มภัย

57930297: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณลักษณะ/ผู้ตรวจสอบภายใน/ ทัศนคติ/ พนักงานเทศบาล

โสภี คุ่มภักข: คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนคติของพนักงานเทศบาล

ในจังหวัดชลบุรี (ATTRIBUTES OF INTERNAL AUDITORS BASED ON THE ATTITUDE OF EMPLOYEES WORKING FOR MUNICIPALITIES IN CHON BURI PROVINCE)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง, ร.ด. 113 หน้า ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติและด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ในจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรในเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติ และด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของเทศบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติและด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของเทศบาลแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในและด้านคุณสมบัติแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานเทศบาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ขณะที่พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

57930297: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.  
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ATTRIBUTES/ INTERNAL AUDITORS/ ATTITUDE/ MUNICIPAL  
STAFF

SOPEE KHUMPAI: ATTRIBUTES OF INTERNAL AUDITORS BASED ON THE  
ATTITUDE OF EMPLOYEES WORKING FOR MUNICIPALITIES IN CHON BURI  
PROVINCE. ADVISOR: KANJANA BOONYOUNG, Ph.D. 113 P. 2016.

The purpose of this study was to examine a level of opinions among employees working for municipalities in Chon Buri Province towards the attributes of internal auditors in relation to their work standards, qualifications, and ethics. Also, this study compared the level of these employees' opinions based on age, educational level, work position, work experience, and type of municipality. The subjects participating in this study were 177 municipal employees. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. The test of One-way ANOVA was also administered to test the research hypotheses.

The results of this study revealed that the subjects viewed that the attributes of internal auditors in relation to their work standards, qualifications, and ethics were at a very appropriate level. Also, based on the analysis by the test of One-way ANOVA, it was shown that there were no statistically significant differences in the attitude towards the attributes of internal auditors in relation to their work standards, qualifications, and ethics among the subjects with different age, educational level, work position, and type of municipality. In addition, statistically significant differences were found in the attitude towards the attributes of internal auditors in relation to their work standards, qualifications, and ethics among the subjects with different work experience at a significant level of .05. Finally, while there was no statistically significant difference in the attitude towards the attributes of internal auditors in relation to their ethics among the subjects with different age, educational level, and work experience, a statistically significant difference was found in the attitude towards the attributes of internal auditors in relation to their ethics among the subjects with different work position at a significant level of .05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐานของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน .....	17
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบภายใน คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ .....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น .....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	57
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	59

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย .....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	61
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน .....	64
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ภายใน .....	69
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบ ภายใน .....	72
ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	75
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	95
สรุปผลการวิจัย .....	95
อภิปรายผล .....	97
ข้อเสนอแนะ .....	100
บรรณานุกรม .....	102
ภาคผนวก .....	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	113

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชั่น ประจำปี พ.ศ. 2558 ของประเทศในภูมิภาคอาเซียน ....	1
2	สถิติเรื่องร้องเรียนทุจริตของคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) .....	2
3	สถิติเรื่องร้องเรียนทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย้อนหลัง 5 ปี.....	2
4	การเปรียบเทียบลักษณะงานตามประเภทของเทศบาล.....	44
5	การสกัดตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	53
6	ข้อมูลบุคลากรเทศบาล.....	57
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	62
8	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน.....	65
9	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน .....	69
10	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน .....	73
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	75
12	การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุ.....	75
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา....	76
14	การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา.....	76
15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	77
16	การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน .....	77
17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	78
18	การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน .....	78
19	ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานเทศบาล .....	79
20	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกประเภทของเทศบาล ..	80



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 การเปรียบเทียบทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประเภทเทศบาล.....	80
22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	81
23 การเปรียบเทียบทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุ.....	81
24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา....	82
25 การเปรียบเทียบทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา.....	82
26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	83
27 การเปรียบเทียบทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน .....	83
28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน .....	84
29 การเปรียบเทียบทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน .....	84
30 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทรศนะของพนักงานเทศบาล .....	85
31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภท ของเทศบาล.....	85
32 การเปรียบเทียบทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประเภทเทศบาล.....	86
33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	87
34 การเปรียบเทียบทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรม ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุ.....	87
35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา....	88
36 การเปรียบเทียบทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรม ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา.....	88
37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
38 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรม ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน .....	89
39 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานเทศบาล .....	90
40 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	90
41 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรม ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน .....	91
42 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	91
43 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรม ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประเภทเทศบาล.....	92
44 สรุปการทดสอบสมมติฐาน .....	92

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....
	7

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันมีประเด็นร้อนที่กล่าวถึงกันมาก คือ การทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะเป็นข้อกล่าวหาต่อข้าราชการนักการเมือง และนักการเมืองท้องถิ่นในหลาย ๆ รูปแบบ ทั้งในแง่ การข่มขู่ การแอบอ้างประมาณหรือทรัพย์สินของรัฐไปเป็นของตน การทำสัญญาจ้าง หรือการให้สัมปทาน การใช้ตำแหน่งหน้าที่รัฐเรียกรับผลประโยชน์ ฯลฯ (จुरี วิจิตรวาทการ, 2557) และจากการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2558 ตามตารางที่ 1 ซึ่งประชาชนในสังคมไทยจำนวนมากแสดงความรู้สึกไม่พอใจต่อการทุจริตคอร์รัปชัน และแสดงจุดยืนอย่างชัดเจนไม่ยอมรับการทุจริตคอร์รัปชัน

ตารางที่ 1 ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2558 ของประเทศในภูมิภาคอาเซียน (จुरี วิจิตรวาทการ, 2557)

อันดับในอาเซียน	ประเทศ	อันดับโลกปี 2558 (168 ประเทศ)	คะแนนปี 2558	คะแนนปี 2557
1	สิงคโปร์	8	85	84
2	มาเลเซีย	54	50	52
3	ไทย	76	38	38
4	อินโดนีเซีย	88	36	34
5	ฟิลิปปินส์	95	35	38
6	เวียดนาม	112	31	31
7	ลาว	139	26	25
8	เมียนมา	147	22	21
9	กัมพูชา	150	21	21

สังคมไทย และสังคมโลกปัจจุบันมีการทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนมาก ซึ่งเป็นปัญหากันมานาน ซึ่งประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นจากดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยได้คะแนน 38 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

อยู่ในอันดับที่ 76 จากการจัดอันดับทั้งหมด 168 ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับที่ 12 จาก 28 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ในกลุ่มประเทศอาเซียน ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 3 ซึ่งการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งลักษณะของปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ พบในกระบวนการเกี่ยวกับด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง ตามตารางที่ 2 สามารถสะท้อนได้จากสถิติเรื่องร้องเรียนทุจริตที่เข้ามายังคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

ตารางที่ 2 สถิติเรื่องร้องเรียนทุจริตของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) (จรี วิจิตรวาทการ, 2557)

เรื่องร้องเรียน	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
มีเรื่องรับใหม่	1,154	1,173	1,182	1,376	1,191
ค้างจากปีที่ผ่านมา	2,656	3,309	3,881	4,197	5,069
รวมเรื่องร้องเรียน	3,810	4,482	5,063	5,573	6,260

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยการปกครองที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในประเทศไทย ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และจากสถิติการรับเรื่องร้องเรียนทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย้อนหลัง 5 ปี สามารถสะท้อนถึงจำนวนการเกิดการทุจริตคอร์รัปชันที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น ซึ่งเกิดในแต่ละประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตารางที่ 3 สถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย้อนหลัง 5 ปี แต่ละประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 3 สถิติเรื่องร้องเรียนทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย้อนหลัง 5 ปี (จรี วิจิตรวาทการ, 2557)

ลำดับที่	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนเรื่องร้องเรียน (เรื่อง)
1	องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	3,376
2	เทศบาลส่วนตำบล	1,809
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	430

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนเรื่องร้องเรียน (เรื่อง)
4	เทศบาลเมือง	387
5	กรุงเทพมหานคร	207
6	เทศบาลนคร	164
7	เมืองพัทยา	10
8	ไม่ระบุกรม	25

การตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในหัวข้อตรวจสอบวิเคราะห์ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการคลัง การบัญชี การเงิน และการพัสดุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจสอบงานการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นภารกิจหลักของหน่วยตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแนวทางหรือมาตรการป้องกัน เพื่อให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มุ่งพัฒนาระบบตรวจสอบ ระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553, หน้า 2) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบบริหารงานคลังที่โปร่งใสและตรวจสอบเป็นที่ยอมรับในทุกภาคส่วน

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 69 มาตรา 70 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ตามระเบียบ ฯ ข้อ 6 กำหนดแนวทางการตรวจสอบภายในให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานและคู่มือ/แนวปฏิบัติ การตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง ผู้ตรวจสอบภายในต้องเสนอแผนการตรวจสอบประจำปี ต่อผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกันยายนพร้อมทั้งจัดส่งสำเนาแผนการตรวจสอบภายในให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ตรวจสอบภายในต้องเสนอรายงานผลการตรวจสอบ ต่อผู้บริหารท้องถิ่นภายในเวลาอันสมควรหรืออย่างน้อยทุกสองเดือนนับจากวันที่ดำเนินการตรวจสอบแล้วเสร็จตามแผน รวมทั้งติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษา แก่หน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจเป็นไปตามข้อเสนอแนะ

ในรายงานผลการตรวจสอบ (กระทรวงมหาดไทย, 2545, หน้า 1-4)

การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากที่ไม่สามารถ บริหารงานและดำเนินกิจกรรมด้านการคลังให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ ทำให้เกิด การทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสังเกตเห็นว่า การปฏิบัติงานในด้านการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หน่วยตรวจสอบภายในจะต้องทำหน้าที่ ตรวจสอบความถูกต้อง และ เชื่อถือได้ของข้อมูล ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล รวมทั้งเสนอแนะเพื่อป้องกันไม่ให้เกิด ความเสียหายหรือการทุจริตทั่วไปเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น สามารถเป็นเครื่องมือ และให้บริการที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ จึงมีความสนใจในความคิดเห็นของผู้รับตรวจในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน ซึ่งการวิจัย ครั้งนี้จะได้แนวทางในการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้มีการดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีการกำหนดโครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้นในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งการตรวจสอบภายใน เป็นการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ ระเบียบ และเหมาะสม ซึ่งได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ ให้ความเชื่อมั่นอย่างเที่ยงธรรมในการบริหารความเสี่ยง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทฤษฎีของพนักงานเทศบาล ของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทฤษฎีของพนักงานในเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบ ภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของพนักงานในเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบ ภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของเทศบาล





14. พนักงานของเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

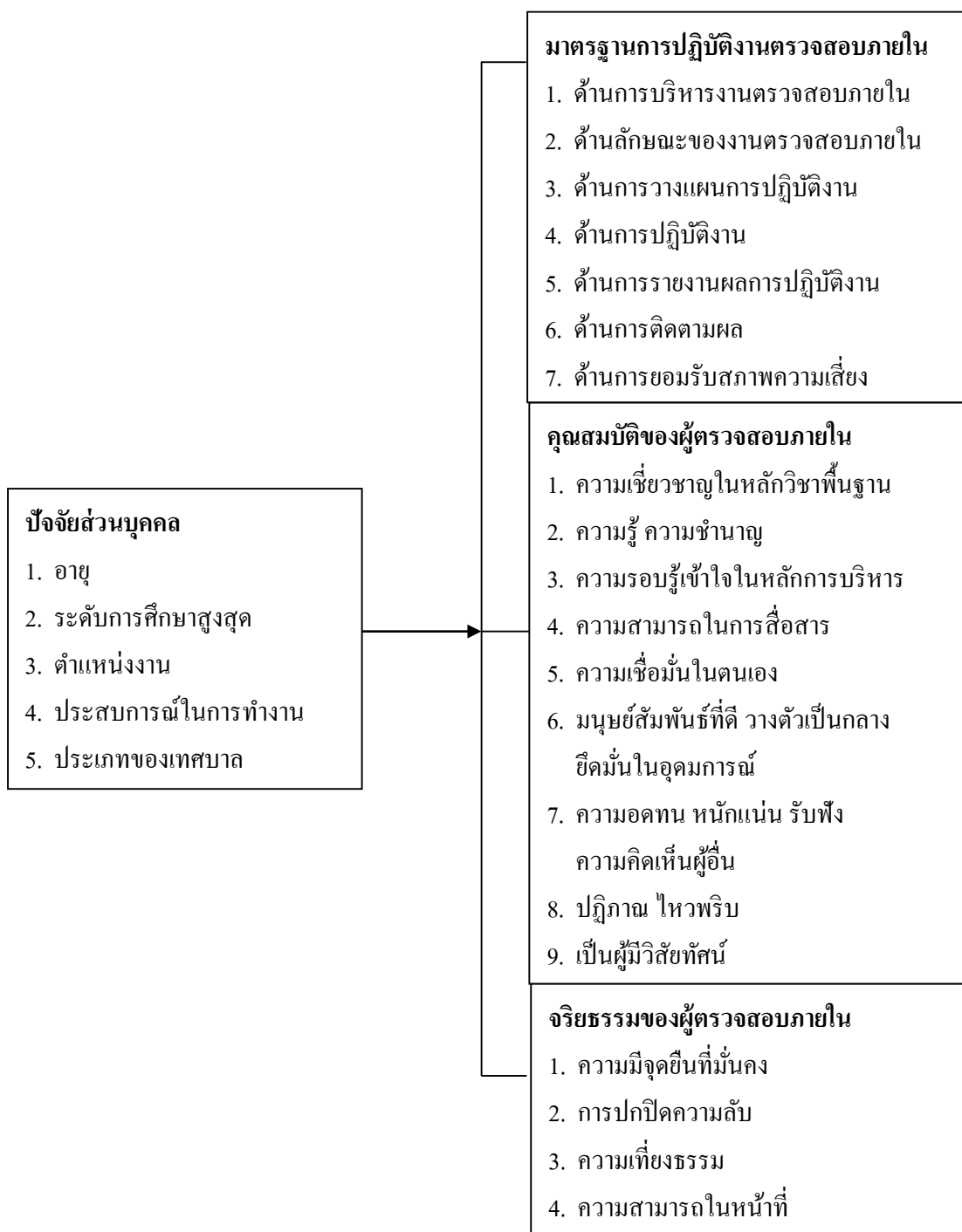
15. พนักงานของเทศบาลที่มีสังกัดของเทศบาลต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

กรอบแนวคิดในการศึกษาคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี (กรมบัญชีกลาง, 2545)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงทัศนคติของพนักงานในเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คุณสมบัติ และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี เพื่อที่จะนำมาพัฒนาเทศบาลต่อการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เทศบาลในจังหวัดชลบุรี ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน ตรวจสอบภายใน และเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน
3. เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานของเทศบาลนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบและพัฒนาระบบงานของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ

1. ศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน 7 ด้าน คือ
  - 1.1 ด้านการบริหารงานตรวจสอบภายใน
  - 1.2 ด้านลักษณะของงานตรวจสอบภายใน
  - 1.3 ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน
  - 1.4 ด้านการปฏิบัติงาน
  - 1.5 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
  - 1.6 ด้านการติดตามผล
  - 1.7 ด้านการยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร
2. ศึกษาคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน 9 ด้าน คือ
  - 2.1 ความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐาน
  - 2.2 ความรู้ ความชำนาญ
  - 2.3 ความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร
  - 2.4 ความสามารถในการสื่อสาร
  - 2.5 ความเชื่อมั่นในตนเอง
  - 2.6 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลางยึดมั่นในอุดมการณ์
  - 2.7 ความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
  - 2.8 ปฏิภาณ ไหวพริบ
  - 2.9 เป็นผู้มิวิสัยทัศน์

### 3. ศึกษาด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน 4 ด้าน คือ

3.1 ความมีจุดยืนที่มั่นคง

3.2 การปกปิดความลับ

3.3 ความเที่ยงธรรม

3.4 ความสามารถในหน้าที่

ประชากรที่ศึกษา ทำการศึกษาพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดชลบุรี  
ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาคูณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทรรชนะ  
ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2559

### นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่จำเป็นต่อผู้ดำรงตำแหน่ง  
ผู้ตรวจสอบภายใน ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติ  
ของผู้ตรวจสอบภายใน และด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

มาตรฐาน หมายถึง ข้อความที่กำหนดโดยคณะกรรมการมาตรฐานสากลการปฏิบัติงาน  
วิชาชีพการตรวจสอบภายในของสถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (IIA) ใช้เป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติงาน  
และการประเมินผลงานการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบอย่างเป็นอิสระในการทำหน้าที่ตรวจสอบ  
ผลการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการเงิน ด้านการพัสดุและทรัพย์สิน และ  
ด้านการบริหารงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ การประเมิน  
ความเพียงพอ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการควบคุมภายในของเทศบาล  
รวมทั้งรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล  
องค์กรบริหารส่วนตำบล

ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของเทศบาล  
ในจังหวัดชลบุรี

ผู้รับตรวจ หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ  
ในการปฏิบัติราชการหรือการบริหารของหน่วยงานรับตรวจ

มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน หมายถึง เครื่องมือที่กำหนดบรรทัดฐาน  
ทางคุณภาพเพื่อช่วยให้ทราบว่าการปฏิบัติงานมีหลักการ หลักเกณฑ์ และเชื่อถือได้ ได้แก่ 7 ด้าน  
คือ

1. การบริหารงานตรวจสอบภายใน หมายถึง การบริหารงานตรวจสอบภายใน อาทิ การวางแผนงานตรวจสอบภายในตามความเสี่ยงเพื่อกำหนดความสำคัญของแต่ละงานที่จะตรวจ การกำหนดนโยบายด้านบุคลากร แนวทางการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการตรวจสอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริม ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารความเสี่ยงการควบคุมและการกำกับดูแล เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3. การวางแผนการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำและบันทึกแผนแต่ละงานที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ระบุขอบเขต เวลาและทรัพยากรที่จะใช้เพื่องานนั้น ๆ

4. การปฏิบัติงาน หมายถึง การระบุ รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และบันทึกข้อมูล ให้เพียงพอน่าเชื่อถือ มีการควบคุมการเข้าถึงข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลต่อบุคคลภายนอกควรได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงตามความเหมาะสม นโยบายการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์กรและทางการ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การรายงานผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตของงาน สรุปผลการตรวจสอบ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ คุณภาพของรายงานควรมีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน รัดกุม สร้างสรรค์ เที่ยงธรรม และทันกาล หากไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานได้ครบถ้วน ให้ระบุไว้ในรายงานถึงสาเหตุและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นไว้ด้วย และควรรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบตามความเหมาะสม

6. การติดตามผล หมายถึง การกำหนดระบบการติดตามการนำข้อเสนอแนะในรายงานไปปฏิบัติ หรือผู้บริหารระดับสูงได้ยอมรับความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามและการไม่ปฏิบัติตาม การให้คำปรึกษาตามขอบเขตที่ได้ตกลงกันไว้

7. การยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร หมายถึง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในควรนำเรื่องความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร แต่ยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือกับผู้บริหาร หากยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้บริหารร่วมกันเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเพื่อพิจารณาหาข้อยุติ

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ในวิชาชีพและความรู้ในสาขาวิชาชีพอื่นซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นและเหมาะสม ได้แก่ 9 ด้าน คือ

1. ความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐาน หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมี

ความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ความรู้ ความชำนาญ หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และเทคนิคการตรวจสอบต่าง ๆ ที่จำเป็น ในการตรวจสอบภายใน

3. ความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความรอบรู้ เข้าใจในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การวางแผนงานการจัดทำและการบริหาร งบประมาณ

4. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความสามารถ ในการสื่อสาร การทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ การวิเคราะห์ การประเมินผล การเขียนรายงาน

5. ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

6. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ ยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการที่ถูกต้อง กล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ ได้วิเคราะห์ และประเมินจากการตรวจสอบ

7. ความอดทน หนักแน่น หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

8. ปฏิภาณไหวพริบ หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินใจต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

9. วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ติดตามวิวัฒนาการที่ทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมองปัญหาด้วยสายตา เยี่ยมผู้บริหาร

จริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน หมายถึง การประพฤติตนของผู้ตรวจสอบ ภายในภายใต้กรอบความประพฤติที่ดีงาม ในอันที่จะนำมาซึ่งความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษา อย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระและเปี่ยมด้วยคุณภาพ ได้แก่ 4 ด้าน ได้แก่

1. ความมีจุดยืนที่มั่นคง หมายถึง ความมีจุดยืนที่มั่นคงของผู้ตรวจสอบภายในจะช่วยให้ เกิดความเชื่อถือและยอมรับจากบุคคลทั่วไป

2. ความเที่ยงธรรม หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในต้องรวบรวมข้อมูลประเมินผล และรายงานผลการตรวจสอบด้วยความเที่ยงธรรม ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำหน้าที่ประเมิน

อย่างเป็นทางการและ ไม่ปล่อยให้ความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกนึกคิด  
ของบุคคลอื่นเข้ามาอิทธิพลเหนือการประเมิน

3. การปกปิดความลับ หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในต้องเคารพต่อค่าและสิทธิแห่งข้อมูล  
ที่ตนได้รับทราบจากการปฏิบัติงาน และต้องปกปิดข้อมูลดังกล่าว และไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับ  
อนุญาตจากผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงก่อน ยกเว้นในกรณีที่มีพันธะในแง่ของงานอาชีพ  
และเกี่ยวข้องกับทางกฎหมายเท่านั้น

4. ความสามารถในหน้าที่ หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องนำความรู้ทักษะ  
และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการตรวจสอบภายในอย่างเต็มที่

พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคลากรของเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติ  
ราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
หรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทฤษฎีของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบภายใน คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ในการศึกษาความคิดเห็น และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน ของนักวิชาการตรวจสอบภายในของเทศบาล ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการ ตรวจสอบภายใน เพื่อให้รายงานผลการตรวจสอบมีประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้บริหารและองค์กร นำผลการศึกษาวินิจฉัยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของเทศบาลให้ได้ ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและทราบถึงปัญหาที่แท้จริงในการปฏิบัติงาน ของฝ่ายตรวจสอบ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขที่ตรงประเด็นเพื่อหาแนวทางในการพัฒนามาตรฐาน การตรวจสอบภายในของเทศบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่องค์กรกำหนดไว้

#### ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมทางการศึกษา Good (1973, p. 339) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า หมายถึง ความนึกคิด ความรู้สึกประทับใจ ความเชื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งไม่อาจ บอกได้ว่า เป็นการถูกต้องหรือไม่

Webster's new world dictionary New York (Webster, 1976, p. 2524) ได้ให้ความหมาย ของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการประเมินค่า การแสดงความรู้สึกหรือการคาดการณ์ในเรื่องคุณภาพ หรือคุณค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคล และยอมรับความคิดเห็นนั้น ต้องมีการพิจารณา หรือถกเถียงเพื่อหาข้อสรุปของความแตกต่างในเรื่องทัศนคติและความเชื่อมั่นนั้นก่อน

จิริ จันทรทรัพย์ (2542 อ้างถึงใน พรนิภา ชันนาคี, 2543, หน้า 18) ความคิดเห็น คือ



การแสดงออกของบุคคลต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะด้วยการพูดหรือการเขียน การแสดงออกของความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ค่านิยม การศึกษา ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนที่จะตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นในเรื่องนั้น ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

เดชา ปิ่นแก้ว (2548 อ้างถึงใน พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา, 2540, หน้า 16) ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อของบุคคลซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์รอบด้านจะกำหนด โดยบุคคลอาจแสดงออกโดยการพูดหรือการเขียนตามที่ตนคิดหรือเชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

Maier (2011 อ้างถึงใน สุขญา คูปติยานุวัฒน์, 2543, หน้า 43) ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของความคิดเห็นส่วนหนึ่งและเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งการแปลความหมายย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น

สมศักดิ์ เจริญผล (2540 อ้างถึงใน ณิชฐา ศรีสุนทร, 2542, หน้า 6) ความหมายความคิดเห็นเป็นข้อพิจารณาเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักการพิสูจน์ยืนยันได้เสมอ

สุพัตรา สุภาพ (2543, หน้า 132) ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ ด้วยการพูดหรือการเขียน การแสดงออกดังกล่าวอาศัยพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ของบุคคลเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณา และประเมินค่าก่อนที่จะมีการตัดสินใจ แสดงออก

อุทัย หิรัญโต (2519, หน้า 80) ความหมายความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มีอย่างลึกซึ้งซึ่งก็มีความสำคัญที่ต่างกันเป็นเจตคติ (Attitude) นั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง และติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปไม่เฉพาะอย่างซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ส่วนความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่าง และมีอยู่เป็นระยะเวลาสั้น ๆ เรียกว่า Opinion

จากแนวความคิดเห็นดังกล่าว สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งจะเป็นการอธิบายเหตุผลเฉพาะบุคคล โดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับความคิดเห็น ความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง อาจเกิดจากการประเมินในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ของบุคคลหรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้น อาจจะมีการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับบุคคลอื่น ๆ ก็ได้

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเป็นของแต่ละบุคคล ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกันไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป และอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไป ดังนี้

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรม และร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพสมอง

1.2 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้รับการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.3 ประสบการณ์เป็นสิ่งที่เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น (กิตติ สุทธิสัมพันธ์, 2541, หน้า 12-13 อ้างถึงใน ปิยพร ชุมจันทร์, 2546)

#### 2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคลเป็นการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่ม และสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่มีอยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้ เพราะข้อเท็จจริงที่บุคคลได้รับแตกต่างกันจะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

#### การวัดความคิดเห็น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 167) การให้คะแนนซึ่งพัฒนาโดย Likert เป็นวิธีการวัดที่แพร่หลายอย่างมากเพราะง่ายต่อการวัด โครงสร้างของแบบสอบถามซึ่งมีค่าคะแนนจากด้านบวกอย่างมาก (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ไปถึงด้านลบอย่างมาก (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2547, หน้า 298-320) ได้เขียนหนังสือระเบียบวิธีทางสังคมศาสตร์ เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างและพัฒนาแบบวัดเจตคติที่นิยมและรู้จักกันแพร่หลายมี 4 ชนิดได้แก่

1. แบบวัดเจตคติแบบเทอร์สโตน (Thurstone's type scale) เน้นที่ปัญหาด้านการมีช่วงเท่ากันซึ่งในทางปฏิบัติหมายถึง วิธีการให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นมาเป็นสากล ข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากัน โดยยึดหลักที่ว่า “คุณลักษณะใด ๆ ในความรู้สึกของคนเรานั้นจะมีเห็นด้วยน้อยที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด” โดยจะแบ่งช่วงความรู้สึกออกเป็น 11 ช่วงเท่า ๆ กัน ความคิดเห็นแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักค่าเจตคติต่างกันจะอยู่ในช่วงไหนนั้นก็แล้วแต่ความคิดเห็นนั้น

2. แบบวัดเจตคติแบบลิเคอร์ท (Likert scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลายมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา เริ่มด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ต้องการจะศึกษาให้ความหมายสิ่งที่ต้องการจะวัดให้แน่นอนและครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหาที่ต้องการวัดทั้งหมด มีข้อความที่เป็นบวกและเป็นลบคละเคล้ากันไป และนำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะทำการศึกษา โดยกำหนดคำตอบของแต่ละข้อความให้เลือกตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

3. แบบวัดเจตคติแบบกัตต์แมน (Guttman scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติ และการวัดความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำแบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุดจนถึงสูงสุดได้และแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น

4. แบบวัดเจตคติแบบออสกู๊ด (Osgood's scale) วิธีการหาค่าความแตกต่างของความหมายเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดรวบยอดของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ออสกู๊ด และผู้ร่วมงานได้ศึกษาถึงความหมายของสิ่งต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มที่จะศึกษาโดยการให้ประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการวัดอาจจะเป็นสถานที่ บุคคล เหตุการณ์ ฯลฯ การประมาณค่านี้ใช้ค่าคุณศัพท์ ซึ่งตรงกันข้ามและมีลำดับของความมากน้อยจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่ง รวมทั้งหมด 7 อันดับ (บางครั้งใช้ 5 หรือ 3 อันดับ) ในการที่จะให้ผู้ตอบแบบประเมินค่ามากหรือน้อยนั้น จะทำให้เชื่อได้ว่าแบบวัดนี้สามารถให้วัดเจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ และสามารถเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นจะต้องยอมรับข้อตกลงข้างต้น 4 ประการ คือ เจตคติ มีลักษณะคงเส้นคงวาอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรงเจตคติสามารถบอกทิศทาง และระดับความมากน้อยได้ ทั้งนี้วิธีวัดความคิดเห็นสามารถทำได้หลายรูปแบบวิธีที่นิยม

คือ วิธีการแบบวัดเจตคติของเธอร์สโตน กัตต์แมน ลิกเคิร์ทและออสกูด และในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยเลือกการวัดความคิดเห็นแบบลิกเคิร์ท และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดความคิดเห็นของพนักงานตรวจสอบภายในของเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยหรือมีผลกระทบต่อพัฒนาการตรวจสอบภายใน เพื่อให้รายงานผลการตรวจสอบมีประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้บริหาร นำผลการศึกษาวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาการตรวจสอบภายในของเทศบาลให้ได้ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในถึงปัญหาที่แท้จริงในการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการตรวจสอบภายในของเทศบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลกำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

### แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

การบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการขยายตัวจนทำให้การบริหารงานมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง วิทยาการก้าวหน้า และเทคโนโลยี ผู้บริหารไม่สามารถที่จะควบคุม ดูแลรายละเอียด การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง การตรวจสอบภายในจึงเข้ามามีบทบาทยิ่งขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบ และมาตรการควบคุมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับกันว่า การตรวจสอบภายในเป็นวิชาชีพอิสระอีกแขนงหนึ่ง เช่นเดียวกับวิชาชีพสอบบัญชี อันมีแนวความคิด หลักการ กระบวนการ และวิธีการตรวจสอบที่ได้พัฒนา มาจากแนวคิดในยุคก่อน ๆ ด้วย ดังนั้น การตรวจสอบภายในสมัยใหม่จึงต้องเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย หลายประการ เช่น ความเจริญเติบโตขององค์กร ภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รูปแบบสิ่งประดิษฐ์ ใหม่หรือบริการใหม่ รวมถึงเทคโนโลยีทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ฉะนั้น ผู้มีอาชีพด้านการตรวจสอบภายในจะต้องใช้ความรู้ความชำนาญและความสามารถของตน ที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### ความหมายของการตรวจสอบภายใน

กระทรวงการคลัง (2551, หน้า 11) ให้ความหมายการตรวจสอบภายใน คือ กิจกรรม ให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และเป็นอิสระ ซึ่งจัดขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลการบริหาร ความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

วารุณี สุกใส (2550, หน้า 12) การตรวจสอบภายในเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมาตรฐานควบคุมการบริหารงานขององค์กร ที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

มัทนา มั่นคง (2554, หน้า 12) การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ เพื่อช่วยผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์

นนทลี ชัยเสนา (2554, หน้า 26) การตรวจสอบภายใน หมายถึง การสอบทาน และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทาง และระบบการควบคุมภายในที่ถูกออกแบบไว้ รวมทั้งประเมินความเพียงพอ ความเสี่ยงที่เกิดจากการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

มะลิวรรณ ศรีนา (2550, หน้า 8) การตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามแผนเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การตรวจสอบ และดูแลทรัพย์สินต่าง ๆ การป้องกัน และดูแลทรัพย์สินต่าง ๆ การตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการดำเนินการขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการประเมินการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

เพ็ญพร เจริญศิวาวาทย์ (2553, หน้า 9) การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบวิธี

นวลละออง ชัยวัตร (2555, หน้า 17) การตรวจสอบภายใน หมายถึง การประเมินผล การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประเมินให้คำปรึกษาให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

กรมบัญชีกลาง (2546, หน้า 1) การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรม การให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรม และการให้คำปรึกษาอย่างอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึง เป้าหมายที่วางไว้ด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ

จากแนวคิดการตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นอิสระและเป็นกลาง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล อย่างเป็นระบบและมีระเบียบแบบแผนที่ดี

### **แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบภายใน คุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ**

#### **ความสำคัญและประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน**

กรมบัญชีกลาง (2546, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า งานตรวจสอบภายในมีความสำคัญเนื่องจากร เป็นการให้บริการข้อมูลแก่ฝ่ายบริหาร และเป็นหลักประกันขององค์กรในด้านการประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม ทั้งในด้านการเงิน และการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการเสนอรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มมูลค่าองค์กร รวมทั้ง การเป็นผู้ให้คำปรึกษากับ ฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผล และดูแลให้มีการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งการตรวจสอบภายในมีส่วนผลักดันความสำเร็จดังกล่าว ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good governance) และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน (Transparency) ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็น การลด ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and responsibility) ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Auditability)

3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and effectiveness of performance) ขององค์กร เนื่องจากงานตรวจสอบภายในเป็นการประเมินวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รัดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายอีกทั้งเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในการประสาน และลดปัญหาความไม่เข้าใจในนโยบาย

4. เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and balance) ส่งเสริมให้การจัดการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning signals) ของการประพตติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็ของงาน

#### **วัตถุประสงค์และขอบเขตการตรวจสอบภายใน**

กรมบัญชีกลาง (2546, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน คือ การปฏิบัติงานโดยอิสระปราศจากการแทรกแซงในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประเมินให้คำปรึกษาให้ข้อมูลขอเสนอแนะ เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

ขอบเขตของงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

1. การสอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชี การเงิน และการดำเนินงาน

2. การสอบทานให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบาย แผน และวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้ และควรแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น

3. การสอบทานวิธีการป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้

4. การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ

5. การสอบทานการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ว่า ได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงความคืบหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้

6. การสอบทานและประเมินผลความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในขององค์กร

#### ประเภทของการตรวจสอบภายใน

กรมบัญชีกลาง (2546, หน้า 2-4) ได้กล่าวว่า ลักษณะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ทำให้จำเป็นต้องใช้วิธีปฏิบัติการตรวจสอบให้เหมาะสม เพื่อมั่นใจว่างานตรวจสอบภายในครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของการบริหารงาน ระบบควบคุมภายในความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางบัญชีและการเงิน การควบคุมดูแลและการใช้ทรัพยากร การปฏิบัติตามระเบียบคำสั่ง การประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพและความประหยัดในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กร จากนั้นจึงรวบรวมข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำรายงานเสนอฝ่ายบริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการตรวจสอบแต่ละระบบงานหรือแต่ละกิจกรรม จะมีส่วนสำคัญในการกำหนดวิธีการตรวจสอบ และสามารถแยกประเภทของการตรวจสอบภายในที่ใช้กันโดยทั่วไปเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial auditing)
2. การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance auditing)
3. การตรวจสอบการบริหาร (Management auditing)
4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance auditing)
5. การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information system auditing)
6. การตรวจสอบพิเศษ (Special auditing)

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial auditing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูล และตัวเลขต่าง ๆ ทางการเงิน การบัญชี และรายงานทางการเงิน โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สิน และประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของระบบต่าง ๆ ว่ามีเพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่บันทึกในบัญชี รายงาน ทะเบียน และเอกสารต่าง ๆ ถูกต้องและสามารถสอบทานได้หรือเพียงพอที่จะป้องกันการรั่วไหล สูญหาย ของทรัพย์สินต่าง ๆ ได้

2. การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance auditing) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน งาน และโครงการขององค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหรือหลักการที่กำหนด การตรวจสอบเน้นถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล



และความคุ้มค่า โดยต้องมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งวัดจากตัวชี้วัดที่เหมาะสม ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเพียงพอ ความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุมภายในขององค์กรประกอบด้วย

2.1 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ มีการจัดระบบงานให้มั่นใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรสำหรับแต่ละกิจกรรมสามารถเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน อันมีผลทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่า

2.2 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ มีการจัดระบบงาน และวิธีปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผลที่เกิดจากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

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

3. การตรวจสอบการบริหาร (Management auditing) เป็นการตรวจสอบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรว่ามีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม การประเมินผลเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านต่าง ๆ ว่าเป็นไปอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งเป็นไปตามหลักการบริหารงาน และหลักการกำกับดูแลที่ดี (Good governance) ในเรื่องความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และความโปร่งใส

4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance auditing) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องที่กำหนดทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร

5. การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information system auditing) เป็นการพิสูจน์ความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของระบบงาน และข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ รวมทั้งระบบการเข้าถึงข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การตรวจสอบประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานตรวจสอบภายในเกือบทุกงานที่นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานไม่ว่าเป็นการตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการดำเนินงาน หรือการตรวจสอบการบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในระบบงานสารสนเทศนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การตรวจสอบประเภทนี้อาจจ้างผู้ตรวจสอบที่มีความเชี่ยวชาญทางคอมพิวเตอร์ โดยตรงมาดำเนินการตรวจสอบ เนื่องจากเป็นงานเทคนิคเฉพาะ ผู้ตรวจสอบภายในอาจมีความรู้ความชำนาญไม่เพียงพอ และต้องใช้เวลาานพอสมควรที่จะเรียนรู้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหาย

แก่งานขององค์กรได้ วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ ก็เพื่อให้ทราบถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลและความปลอดภัยของระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

6. การตรวจสอบพิเศษ (Special auditing) หมายถึง การตรวจสอบในกรณีที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร หรือกรณีที่มีการทุจริตหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ผิดกฎหมาย หรือกรณีที่มีเหตุอันสมควรสงสัยว่า จะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบเกิดขึ้น ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุ ข้อเท็จจริง ผลเสียหาย หรือผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการป้องกัน

### มาตรฐานการตรวจสอบภายใน

กรมบัญชีกลาง (2545, หน้า 1-28) การตรวจสอบภายในนับเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีมาตรฐานสากลที่กำหนดโดยสถาบันวิชาชีพ เรียกว่า สถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditors: IIA) ทำหน้าที่กำกับดูแลการตรวจสอบภายในระหว่างประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งที่รัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีสมาชิก (Charter) จากประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทย ทั้งนี้ ในพระราชกรณียกิจ กระทรวงการคลัง โดยกรมบัญชีกลางซึ่งเป็นหน่วยงานกลางด้านการตรวจสอบภายในได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรม เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในในภาครัฐการถือปฏิบัติ

มาตรฐานการตรวจสอบภายใน เป็นการกำหนดข้อปฏิบัติหลัก ๆ ของการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้

#### 1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติ

##### 1.1 วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

หน่วยตรวจสอบภายในควรกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน โดยให้สอดคล้องตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการและควรได้รับความเห็นชอบจากคณะผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบภายใน โดยจะต้องเผยแพร่กฎบัตรดังกล่าวให้ทราบทั่วกันในส่วนราชการ

1.1.1 ควรกำหนดลักษณะของงานบริการตรวจสอบในด้านการให้หลักประกันกับส่วนราชการไว้ในกฎบัตร

1.1.2 ควรกำหนดลักษณะของงานบริการตรวจสอบภายในด้านการให้คำปรึกษาไว้ในกฎบัตร

##### 1.2 ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในควรมีความเป็นอิสระและผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และมีจริยธรรม ดังนี้

1.2.1 ความเป็นอิสระ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรรายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มที่ตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

1.2.2 ความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรมมีทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง และต้องหลีกเลี่ยงภาวะ การขัดแย้งกันทางผลประโยชน์

1.2.3 ข้อจำกัดของความเป็นอิสระหรือความเที่ยงธรรม ในกรณีที่มีเหตุหรือข้อจำกัดที่จะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระหรือเที่ยงธรรม ผู้ตรวจสอบภายในควรเปิดเผยถึงสาเหตุหรือข้อจำกัดดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ การเปิดเผยขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อจำกัดในแต่ละกรณีไป ดังนี้

1.2.3.1 ผู้ตรวจสอบภายในไม่ควรประเมินงานที่ตนเองเคยมีหน้าที่รับผิดชอบมาก่อน เพราะอาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในสูญเสียความเที่ยงธรรมได้

1.2.3.2 การให้หลักประกันในงานที่หัวหน้างานตรวจสอบภายในมีหน้าที่รับผิดชอบนั้น ควรให้มีการสอดส่องดูแลจากหน่วยงานอื่นภายในส่วนราชการที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการตรวจสอบภายในด้วยอีกชั้นหนึ่ง

1.2.3.3 ผู้ตรวจสอบภายในควรบริการให้คำปรึกษาในงานที่ตนเคยมีหน้าที่รับผิดชอบมาก่อนด้วยความเที่ยงธรรม

1.2.3.4 ในกรณีที่มีเหตุหรือข้อจำกัดในอันที่จะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถบริการให้คำปรึกษาได้อย่างอิสระหรือเที่ยงธรรม ผู้ตรวจสอบภายในควรเปิดเผยข้อจำกัดดังกล่าวให้กับผู้มอบหมายงานหรือผู้รับบริการทราบ ก่อนที่จะรับงานนั้น

### 1.3 ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบ

ผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเชี่ยวชาญ และความระมัดระวังรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ ดังนี้

1.3.1 ความเชี่ยวชาญ ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และควรสะสมความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานตรวจสอบโดย

1.3.1.1 หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ทีมงาน หากทีมงานขาดความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็น

ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.3.1.2 ผู้ตรวจสอบภายในควรเป็นผู้ที่มีความรู้และใช้วิจารณญาณ ในการสังเกต และสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพที่จะสามารถบ่งชี้ร่องรอยการทุจริต แต่ทั้งนี้ ไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเทียบเท่ากับผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการสืบหาหรือสอบสวน การทุจริตโดยตรง

1.3.1.3 หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่ควรรับงานการให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำและช่วยเหลือใด ๆ หากทีมงานขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ ไม่ว่าจะป็นทั้งหมดหรือบางส่วน

1.3.2 ความระมัดระวังรอบคอบ ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความระมัดระวัง รอบคอบ และมีทักษะอย่างเหมาะสมในอันที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ

1.3.2.1 ในการให้บริการด้านการให้หลักประกันผู้ตรวจสอบภายใน ควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.3.2.1.1 ขยายขอบเขตงาน ในกรณี que เห็นว่าจำเป็น เพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3.2.1.2 ความซ้ำซ้อนของงาน ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และความสำคัญของเรื่องที่จะตรวจสอบ

1.3.2.1.3 ความเพียงพอและประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล

1.3.2.1.4 โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดที่สำคัญ ความผิดพลาดหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

1.3.2.1.5 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการให้หลักประกันเมื่อเทียบกับประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.2.2 เนื่องจากการบริการให้หลักประกันเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ แต่เพียงอย่างเดียว ยังไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะสามารถบ่งชี้ถึงความเสี่ยงที่สำคัญ ๆ ได้ทั้งหมด ผู้ตรวจสอบภายในจึงควรให้ความสนใจกับความเสี่ยงสำคัญต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน และทรัพยากรของหน่วยงานอยู่ตลอดเวลา

1.3.2.3 ในการบริการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.3.2.3.1 ความต้องการและความคาดหวังของผู้มอบหมายงาน หรือผู้รับบริการ รวมทั้งลักษณะของเรื่องที่จะให้คำปรึกษา เวลา และการรายงานผล

1.3.2.3.2 ความซับซ้อนและขอบเขตของงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3.2.3.3 ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการให้คำปรึกษาเมื่อเทียบกับประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.3 การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้ตรวจสอบภายในควรหมั่นศึกษาหาความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาด้วยการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

#### 1.4 การประกันคุณภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรปรับปรุงและรักษาระดับคุณภาพของงาน ตรวจสอบภายใน โดยมีการปรับปรุงงานตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน และติดตามดูแล ประสิทธิภาพของงานอย่างต่อเนื่อง การจัดทำให้มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องนอกจากจะช่วยให้ งานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น แล้ว ยังจะเป็นหลักประกันถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ด้วย ดังนี้

1.4.1 การประเมินการประกันคุณภาพ ควรได้มีการกำกับดูแลและประเมินผล การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการ ประกันคุณภาพซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลทั้งจากภายในและภายนอกส่วนราชการ

##### 1.4.1.1 การประเมินผลจากภายใน ประกอบด้วย

1.4.1.1.1 การกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาภายใน หน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งควรกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงาน เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและนโยบายของหน่วยงาน รวมทั้งแผนการตรวจสอบ

1.4.1.1.2 การประเมินตนเองหรือประเมินโดยคณะทำงานหรือบุคคลที่อยู่ใน ภายในส่วนราชการเดียวกัน ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและมาตรฐานการตรวจสอบ ภายใน

##### 1.4.1.2 การประเมินผลจากภายนอก

1.4.1.2.1 เป็นการประเมินผลจากผู้ที่มีความรู้และเป็นอิสระจากภายนอก ไม่มีส่วนได้เสียหรือเกี่ยวข้องทางผลประโยชน์จากส่วนราชการ

1.4.1.2.2 การประเมินจากภายนอกควรจัดให้มีขึ้นอย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี และจะต้องรายงานอย่างเป็นทางการว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นไป ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือไม่อย่างไร รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไขที่เหมาะสมด้วย

1.4.2 รายงานผลการประเมินการประกันคุณภาพ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบ ภายในควรรายงานผลการประเมินจากภายนอกให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการ ตรวจสอบภาคราชการทราบ

1.4.3 การรายงาน “การดำเนินการตามมาตรฐาน” ผู้ตรวจสอบภายในจะรายงาน ผลการดำเนินงานของตนว่า “ได้ดำเนินการตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ” ก็ต่อเมื่อผลการประเมินกระบวนการประกันคุณภาพระบุว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน สอดคล้องถูกต้องตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแล้วเท่านั้น

1.4.4 การเปิดเผยการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายใน ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ในมาตรฐาน และมีผลกระทบต่องานตรวจสอบภายใน โดยรวม ผู้ตรวจสอบภายในควรแสดงข้อเท็จจริงให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการตรวจสอบ ภาคราชการทราบ

## 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

### 2.1 การบริหารงานตรวจสอบภายใน

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ควรบริหารงานตรวจสอบภายในให้เกิดสัมฤทธิ์ ผลมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร

2.1.1 การวางแผนการตรวจสอบ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรจัดทำ แผนการตรวจสอบ ตามผลการประเมินความเสี่ยงจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรม ที่จะทำการตรวจสอบ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของส่วนราชการ ดังนี้

2.1.1.1 การวางแผนการตรวจสอบภายในควรเริ่มจากการประเมินความเสี่ยง และควรกระทำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้ควรนำข้อมูลของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ ตรวจสอบภาคราชการมาพิจารณาในขั้นตอนการวางแผนด้วย

2.1.1.2 ในการบริการให้คำปรึกษา หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ควรบริการให้คำปรึกษางานที่จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มลดความเสี่ยงและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของส่วนราชการ และควรกำหนดงานให้คำปรึกษาดังกล่าวไว้ในแผนการตรวจสอบภายในด้วย

2.1.2 การเสนอและอนุมัติแผนการตรวจสอบ ในการเสนอแผนการตรวจสอบ ให้คณะกรรมการตรวจสอบภาคราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อนที่จะนำเสนอหัวหน้า ส่วนราชการพิจารณาอนุมัตินั้น ควรนำเสนอเรื่องทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ๆ ที่เกิดในรอบปีด้วย

2.1.3 การบริหารทรัพยากร หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรดูแล

ให้ทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนการตรวจสอบที่ได้รับอนุมัติ

2.1.4 นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ควรกำหนดนโยบายและขั้นตอนในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2.1.5 การประสานงาน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในควรประสานงาน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการอื่นและผู้ตรวจสอบภายนอก รวมทั้งบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบเพื่อให้ขอบเขตของงาน ตรวจสอบครอบคลุมทุกเรื่องอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน

2.1.6 การรายงานผลการปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในควรรายงาน ผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าส่วนราชการทราบถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีปฏิบัติงานและผลการตรวจสอบ รวมทั้งประเด็นความเสี่ยงสำคัญและการควบคุม รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหาร ควรทราบ และรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในเสนอต่อหัวหน้า ส่วนราชการ 4 เดือนครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการทราบถึงผลการดำเนินงานว่าเป็นไป ตามแผนการตรวจสอบที่ได้รับอนุมัติหรือไม่ รวมทั้งปัญหา และอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ

## 2.2 ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน คือ การประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ส่วนราชการให้ดีขึ้น ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ และปรับปรุงประสิทธิภาพ ของการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลของส่วนราชการ เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในอันที่ช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ดังนี้

2.2.1 การบริหารความเสี่ยง งานตรวจสอบภายในควรช่วยให้ส่วนราชการ สามารถบ่งชี้และประเมินความเสี่ยงที่นัยสำคัญต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยให้เกิดการปรับปรุง การบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมให้มีประสิทธิภาพ โดย

2.2.1.1 การตรวจสอบภายในเป็นการติดตามและประเมินประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการ

2.2.1.2 การตรวจสอบภายในเป็นการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการกำกับ ดูแล การปฏิบัติการ และระบบสารสนเทศของส่วนราชการที่มีผลกระทบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1.2.1 ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้านการเงิน

## และการดำเนินงาน

2.2.1.2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน

2.2.1.2.3 การป้องกันทรัพย์สิน

2.2.1.2.4 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และสัญญาต่าง ๆ

2.2.1.3 ในการบริการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรระบุถึงความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานให้คำปรึกษาและควรระมัดระวังความเสี่ยงสำคัญที่อาจเกิดขึ้น

2.2.1.4 ในการบริการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรนำความรู้ทางด้านความเสี่ยงที่ได้รับจากงานให้คำปรึกษามาใช้ในกระบวนการบ่งชี้และประเมินความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญต่อหน่วยงาน

2.2.2 การควบคุม งานตรวจสอบภายในควรมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการควบคุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอ โดยการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการควบคุม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

2.2.2.1 หลังจากที่ได้มีการประเมินความเสี่ยงแล้ว ผู้ตรวจสอบภายในควรประเมินถึงความเพียงพอ และประสิทธิภาพของการควบคุม เพื่อให้การควบคุมที่มีอยู่ครอบคลุมถึงการกำกับดูแลของส่วนราชการระบบปฏิบัติการ และระบบสารสนเทศของส่วนราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.2.1.1 ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้านการเงินและการดำเนินการ

2.2.2.1.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน

2.2.2.1.3 การป้องกันทรัพย์สิน

2.2.2.1.4 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และสัญญาต่าง ๆ

2.2.2.2 ผู้ตรวจสอบภายในควรสอบถามให้แน่ใจว่ามีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจหรือไม่ และสอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

2.2.2.3 ผู้ตรวจสอบภายในควรสอบถามแผนงานและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด

2.2.2.4 ฝ่ายบริหารของแต่ละส่วนงานควรกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม



ในการปฏิบัติงานสำหรับใช้ในการประเมินการควบคุมภายในของส่วนงานของตน และผู้ตรวจสอบภายในควรสอบทานเกณฑ์ดังกล่าวมีความเหมาะสมต่อการประเมินความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อจะได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผล ในกรณีที่เห็นว่ายังไม่เหมาะสม ผู้ตรวจสอบภายในควรหารือกับฝ่ายบริหารเพื่อร่วมกันพิจารณาเกณฑ์ที่เหมาะสมต่อไป

2.2.2.5 ในระหว่างการปฏิบัติงานให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรให้คำปรึกษา และควรระวังถึงจุดอ่อนที่สำคัญของการควบคุมด้วย

2.2.2.6 ผู้ตรวจสอบภายในควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากงานให้คำปรึกษามาใช้ประโยชน์ในการประเมินความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล

2.2.3 การกำกับดูแล งานตรวจสอบภายในควรมีส่วนสนับสนุนให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีในส่วนราชการ โดยการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.2.3.1 การกำหนดและเผยแพร่ภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

2.2.3.2 การติดตามผลของความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2.3.3 ความมั่นใจต่อความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

2.2.3.4 การรักษาไว้ซึ่งคุณค่าของส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ

2.3 การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ผู้ตรวจสอบภายในควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในด้านการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษา โดยควรคำนึงถึง 1) วัตถุประสงค์ของงาน และวิธีการดำเนินงานตรวจสอบภายใน อันจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุ 2) ความเสี่ยงที่สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ และความเสี่ยงที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ 3) ความเพียงพอ และความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 4) โอกาสในการปรับปรุงกิจกรรมบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในให้ดีขึ้น

2.3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ควรเน้นเรื่องความเสี่ยงภายในควรระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สอบทาน เพื่อให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานสะท้อนให้เห็นถึงผลของการประเมินความเสี่ยง

2.3.1.1 ผู้ตรวจสอบภายในควรคำนึงถึงข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง และการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การกำหนดวัตถุประสงค์ครอบคลุมในประเด็นที่สำคัญ ๆ

2.3.1.2 ผู้ตรวจสอบภายในควรคำนึงถึงความเสี่ยง การควบคุม และ กระบวนการกำกับดูแลตามขอบเขตที่ได้มีการตกลงร่วมกันกับผู้รับบริการงานให้คำปรึกษา

2.3.2 กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายในควรกำหนดขอบเขต ของการปฏิบัติงานให้เพียงพอในอันที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุ ตามวัตถุประสงค์โดย

2.3.2.1 ขอบเขตของการปฏิบัติงานกำหนดให้ครอบคลุมถึงระบบการทำงาน ต่าง ๆ เอกสาร หลักฐาน รายงาน บุคลากร และทรัพย์สินที่เกี่ยวข้อง

2.3.2.2 ขอบเขตการให้คำปรึกษาควรกำหนดให้เพียงพอที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ได้เห็นชอบร่วมกันกับผู้รับบริการ ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในถูกจำกัดขอบเขต การให้คำปรึกษา ควรได้มีการพิจารณาว่าสมควรจะปฏิบัติงานต่อหรือไม่ หากต้องปฏิบัติ ควรเปิดเผยข้อจำกัดดังกล่าวให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ

2.3.3 การจัดสรรทรัพยากร ผู้ตรวจสอบภายในควรจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานควรจัดให้ เหมาะสมและสอดคล้องเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะและความซับซ้อนของงาน ตลอดจน ข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณที่มีอยู่

2.3.4 แนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้ตรวจสอบภายในควรจัดทำรายละเอียดของการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทีมงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานควรระบุวิธีการในการคัดเลือกข้อมูล วิเคราะห์ ประเมินผล และบันทึกข้อมูลที่ได้รับในระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ แนวทางการปฏิบัติงานดังกล่าวควรได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายก่อนที่จะเริ่ม ปฏิบัติงานและทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง
- 2) แนวทางการปฏิบัติงานสำหรับงานให้คำปรึกษา จะมีรูปแบบและเนื้อหาที่แตกต่างไปตามแต่ละลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

## 2.4 การปฏิบัติงานตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในควรรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และบันทึกข้อมูลให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดย

2.4.1 การรวบรวมข้อมูล ผู้ตรวจสอบภายในควรรวบรวมข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliable) มีความเพียงพอ (Sufficient) มีความเกี่ยวข้อง (Relevant) และที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุ วัตถุประสงค์

2.4.2 การวิเคราะห์และประเมิน ผู้ตรวจสอบภายในควรใช้วิธีการวิเคราะห์และประเมินที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุปและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4.3 การบันทึกข้อมูล ผู้ตรวจสอบภายในควรบันทึกข้อมูลเกี่ยวข้องให้เพียงพอต่อการสนับสนุนข้อสรุปและการรายงานผล ดังนี้

2.4.3.1 หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรควบคุมการเข้าถึงข้อมูลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวให้บุคคลภายนอกทราบ ควรได้รับอนุญาตจากหัวหน้าส่วนราชการหรือหลังจากได้มีการปรึกษาฝ่ายกฎหมายแล้ว

2.4.3.2 หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ระยะเวลาในการเก็บรักษาควรเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของทางราชการ

2.4.3.3 หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรควบคุมการเข้าถึงข้อมูลและกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานให้คำปรึกษา ทั้งนี้ควรกำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติและระเบียบที่เกี่ยวข้องของทางราชการ

2.4.4 การควบคุมการปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการช่วยพัฒนาเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในด้วย

## 2.5 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจสอบภายในควรรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทันที่

2.5.1 หลักเกณฑ์ในการรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติงานควรประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ขอบเขต สรุปผลการตรวจสอบ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

2.5.1.1 ในรายงานผลงานควรมีความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในด้วย

2.5.1.2 ในรายงานผลงานควรกล่าวถึงข้อตรวจพบที่ดีในการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจด้วย

2.5.1.3 รูปแบบและเนื้อหาของการรายงานผลงานการให้คำปรึกษาจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานและความต้องการของผู้รับบริการ

2.5.2 คุณภาพของรายงานผลการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานควรรายงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เที่ยงธรรม รัดกุม สร้างสรรค์ และรวดเร็ว ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในพบว่า รายงานที่เสนอเกิดความผิดพลาดหรือละเลย

ในการกล่าวถึงประเด็นหลัก ควรส่งรายงานแก้ไขความผิดพลาดดังกล่าวไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องทันที

2.5.3 การรายงานการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานควรเปิดเผยในรายงานด้วยตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.5.3.1 มาตรฐานที่ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถปฏิบัติตาม

2.5.3.2 เหตุผลที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานนั้นได้

2.5.3.3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นเมื่อไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน

2.5.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้บุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมทราบ โดย

2.5.4.1 หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่รับผิดชอบ

ในการส่งรายงานผลการตรวจสอบให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.5.4.2 หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่รับผิดชอบ

ในการส่งรายงานผลการปฏิบัติงานให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ

2.5.4.3 ในระหว่างการปฏิบัติงานให้คำปรึกษา อาจจะมีการบ่งชี้ประเด็นการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล หากเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อส่วนราชการในภาพรวม ผู้ตรวจสอบภายในควรรายงานให้กับหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการตรวจสอบทราบ

## 2.6 การติดตามผล

หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในควรกำหนดระบบการติดตามผลว่าได้มีการนำข้อเสนอแนะในรายงานผลการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

2.6.1 หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรติดตามว่าหัวหน้าส่วนราชการได้มีการสั่งการให้มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ได้นำเสนอในรายงานผลการตรวจสอบหรือไม่ และผลการปฏิบัติเป็นอย่างไร

2.6.2 ควรมีการติดตามผลงานให้คำปรึกษาว่าได้มีการนำไปปฏิบัติตามขอบเขตที่ผู้รับบริการให้ความเห็นชอบหรือไม่

## 2.7 การยอมรับสภาพความเสี่ยง

หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในควรนำเรื่องความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย

แก่ส่วนราชการแต่ยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือกับหัวหน้าส่วนราชการ หากยังไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรรายงานให้คณะกรรมการตรวจสอบทราบ เพื่อหาข้อยุติต่อไป

### คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

กรมบัญชีกลาง (2546, หน้า 7) นอกเหนือจากคุณสมบัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ผู้ตรวจสอบภายในที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาวิชาอื่นซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งจากภายในภายนอกองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. มีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และเทคนิคการตรวจสอบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการตรวจสอบภายใน

3. มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร เทคนิคการบริการบริหารงานสมัยใหม่ การวางแผนงาน การจัดทำและการบริหารงบประมาณ

4. มีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ การวิเคราะห์ การประเมินผล การเขียนรายงาน

5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ ยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการ ที่ถูกต้อง กล้าแสดงความเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์ และประเมินจากการตรวจสอบ

7. มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

9. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ติดตามวิวัฒนาการที่ทันสมัย มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมองปัญหาด้วยสายตาเชิงผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2554) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภท วิชาการ สายงาน วิชาการตรวจสอบภายใน

1. ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบ ป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของทางราชการ การติดตาม

และประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบาย ของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบ ควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการ การควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

2. หน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายใน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงาน อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

### 2.1 ด้านการปฏิบัติการ

2.1.1 รวบรวม และตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตัวเลข หลักฐาน การทำสัญญา และเอกสารต่าง ๆ ทางด้านการเงิน การบัญชี เพื่อให้การตรวจสอบดำเนิน ไปอย่างถูกต้องและได้ผลตรงกับหลักฐานที่เกิดขึ้นจริง

2.1.2 ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ และทรัพย์สินรวมทั้งการบริหารด้านอื่น ๆ ของส่วนราชการ เพื่อดูแลให้การใช้งบประมาณ และทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพสูง และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.1.3 จัดทำรายงานการตรวจสอบรายเดือน เพื่อเสนอข้อตรวจพบและ ข้อเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัดรับทราบผลการดำเนินงาน

2.2 ด้านการวางแผน วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผน การทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ที่กำหนด

### 2.3 ด้านการประสานงาน

2.3.1 ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงาน เพื่อให้เกิด ความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

2.3.2 ชี้แจง และให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.4 ด้านการบริการ

2.4.1 ฝึกอบรม ให้คำปรึกษา เสนอแนะวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

แก่หน่วยรับตรวจ และเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และตอบข้อซักถามและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ พร้อมทั้งช่วยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4.2 ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจง เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในที่ตนมีความรับผิดชอบในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงาน ราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจ ได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

### 3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

3.1 ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าว ในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

3.2 ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการบริหารธุรกิจหรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าว ในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้

3.3 ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบริหารธุรกิจหรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าว ในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้

3.4 ได้รับปริญญาในสาขาวิชาหรือทางที่ ก.พ. กรมพิจารณาเห็นว่า มีความรู้ที่เทียบได้ในระดับเดียวกันกับสาขาวิชาหรือทางตามข้อ 1 หรือข้อ 2 หรือข้อ 3 ซึ่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.5 ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิต่างที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

### 4. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

4.1 มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

4.2 มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

4.3 มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2552, หน้า 1) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน ตรวจสอบภายใน สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัด ดังนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ ในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ รายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืม และการจ่ายเงินทศรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่าย และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

3.1 ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดว่า ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

3.2 ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดว่า ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

4. ความรู้ความสามารถ

4.1 มีความรู้ในวิชาการตรวจสอบบัญชีอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

4.2 มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้

ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

4.3 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย

4.4 มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

4.5 มีความสามารถในการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปเหตุผล



### จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

กรมบัญชีกลาง (2545, หน้า 29) เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ได้รับการยกย่อง และยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายในควรยึดถือและดำรงไว้ซึ่งหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ความมีจรรยาบรรณที่มั่นคง (Integrity) ความมีจรรยาบรรณที่มั่นคงของผู้ตรวจสอบภายในจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือและการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ดังนี้

1.1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ

1.2 ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย หรือไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่อาจนำความเสียหายมาสู่วิชาชีพการตรวจสอบภายใน หรือสร้างความเสียหายต่อส่วนราชการ

1.3 ผู้ตรวจสอบภายในต้องให้ความเคารพและสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณของทางราชการ

2. ความเที่ยงธรรม (Objectivity) ผู้ตรวจสอบภายในต้องรวบรวมข้อมูลประเมินผล และรายงานการตรวจสอบด้วยความเที่ยงธรรม ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำหน้าที่ประเมินอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ สถานการณ์และไม่ปล่อยให้ความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นเข้ามาอิทธิพลเหนือประเมินนั้น โดย

2.1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างความสัมพันธ์ใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งกับผลประโยชน์ของทางราชการ รวมทั้งกระทำการใด ๆ ที่จะทำให้เกิดอคติจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเที่ยงธรรม

2.2 ผู้ตรวจสอบภายในไม่พึงรับสิ่งของใด ๆ ที่จะทำให้เกิดหรืออาจก่อให้เกิดความไม่เที่ยงธรรมในการใช้วิจารณญาณเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ

2.3 ผู้ตรวจสอบภายในต้องเปิดเผยหรือรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ ซึ่งหากละเว้น ไม่เปิดเผยหรือไม่รายงานข้อเท็จจริงดังกล่าวแล้ว จะทำให้รายงานการตรวจสอบบิดเบือนไปจากข้อเท็จจริง หรือเป็นการปิดบังการกระทำที่ผิดกฎหมาย

3. การปกปิดความลับ (Confidentiality) ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเคารพต่อค่าและสิทธิแห่งข้อมูลที่ตนได้รับทราบจากการปฏิบัติงาน และไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงเสียก่อน ยกเว้นในกรณีที่มีพันธะในแง่ของงานอาชีพ และเกี่ยวข้องกับกฎหมายเท่านั้น

3.1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรอบคอบในการใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ

จากการปฏิบัติงานตรวจสอบ

3.2 ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และจะไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดต่อกฎหมายและประโยชน์ของทางราชการ

4. ความสามารถในหน้าที่ (Competency) ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการตรวจสอบภายในอย่างเต็มที่

4.1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์

4.2 ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

4.3 ผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

## แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

### ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบของการปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจการปกครองส่วนกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้ในการปกครองด้วยตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามไว้ดังนี้

รศ.ดร. รัตนา เสริมพงษ์ (2554, หน้า 5) กล่าวถึง การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจในการปกครองตนเองตามที่ได้รับกระจายอำนาจจากรัฐบาลจะดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเองโดยจัดตั้งองค์การขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นจะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

สาลินี อ่อนวงษ์ (2551, หน้า 5) กล่าวถึง การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่รัฐให้หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารท้องถิ่นให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางอย่างเพื่อชุมชน โดยองค์กรที่มาจากประชาชนในท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารท้องถิ่นของตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และถือว่ารัฐบาลจะให้อิสระในการบริหารงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ก็เป็นอิสระภายใต้กรอบนโยบายกฎหมายและการกำกับดูแลของรัฐบาล

พระมหาเอกมร จิตปญฺโญ (คงตางาม) (2553, หน้า 51) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองรูปแบบหนึ่งในระดับท้องถิ่นซึ่งรัฐบาลกระจายอำนาจและหน้าที่บางประการให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ โดยมีพื้นที่เป็นของตนเองมีประชาชนและรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด มีอิสระในการปกครองตนเอง ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในเสนอ ตัดสินใจ ตรวจสอบการบริหารงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนของตนได้หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง ทั้งนี้การบริหารงานยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

โกวิท พวงงาม (2544 ก, หน้า 3) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ตั้งอยู่บนเจตนารมณ์ เพื่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะความต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบชุมชนตนเองและเท่าเทียมเป็นการเพิ่มความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบริการสาธารณะ ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ก็ด้วยวิธีการให้ประชาชน กลุ่มองค์กรชุมชนในท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทั้งในแง่ของการใช้สิทธิเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นของตนเอง และกลไกมีส่วนร่วมกิจกรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การกำกับดูแล ตรวจสอบ ตลอดจนการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น เป็นต้น

จากคำจำกัดความหรือความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่จะทำให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการคิดวางแผน กำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนด้วยขบวนการชุมชนของตนเอง เน้นให้ทุกภาคส่วนในท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมคิด วางแผน ร่วมตรวจสอบ และ รับผิดชอบ โดยมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการ ประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายกำหนด

#### วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2544 ก, หน้า 25) วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีความสำคัญดังนี้ คือ

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
3. เพื่อให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารูปแบบระบอบประชาธิปไตย

### องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2550, หน้า 77) ที่ได้เสนอลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นองค์กรในชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย
3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัย

และกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ

4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น

5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิก

สภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2553, หน้า 139) การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จะมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ เป็นองค์กรนิติบุคคล มีพื้นที่และขอบเขตการปกครองที่แน่นอน รวมทั้งมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และการออกข้อบังคับเพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

ได้ นอกจากนี้ยังมีสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดการ

บริการสาธารณะของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้แก่ส่วนท้องถิ่น โดยมีรายได้เป็นขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นเองซึ่งอาจมาจากเงินอุดหนุนและการจัดหารายได้ด้วยตนเองและเพียงพอ

สำหรับที่จะดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นได้ รวมทั้งมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถจะใช้

ดุลยพินิจภายในของเขตกฎหมายที่ได้ให้อำนาจหน้าที่ไว้ แต่ทว่าการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนี้

ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางด้านความมั่นคงและประชาชน

โดยส่วนร่วม

รศคนธ์ รัตนเสริมพงษ์ (2554, หน้า 43) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลุ่มบุคคล

ที่ทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน คือการสนองความต้องการของประชาชน

ในท้องถิ่นตลอดจนปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งกลุ่มบุคคลที่เป็น

องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก คือ

1. ฝ่ายนิติบัญญัติ คือ กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ อันหมายถึงหน้าที่เกี่ยวกับการ

บัญญัติและแก้ไขกฎหมายของท้องถิ่น นอกจากนี้ ฝ่ายนิติบัญญัตียังมีหน้าที่ให้ความเห็นชอบ

หรืออนุมัติงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งควบคุมดูแลการบริหารงาน

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2. ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจเป็นผู้บริหารคนเดียว เช่นนายก หรือคณะผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารท้องถิ่น เป็นผู้กำหนดแผน โครงการ และงบประมาณในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการบริหารกิจการของท้องถิ่น และควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายและแผน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ฝ่ายปฏิบัติงาน คือ กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2553, หน้า 121) ได้กล่าวถึง วิวัฒนาการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2435 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติไทยในขณะนั้น 2 ประการ คือ ประการแรก ปัญหาความเป็นเอกภาพของชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับความเป็นเอกราชและความมั่นคงของชาติ เพราะว่า การปกครองของไทยก่อนหน้านั้น ยังคงยึดแนวคิดและรูปแบบการปกครองที่เคยใช้กันมา แต่สมัยอยุธยาที่แบ่งการปกครองเป็นแบบราชธานี หัวเมืองชั้นใน และหัวเมืองชั้นนอก ซึ่งเป็นส่วนปกครองของไทยโยแท้จริงกับเมืองประเทศราช ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าของการปกครองประเทศและความเป็นอยู่ของราษฎรที่ลำบากยากแค้น มีวิธีการทำมาหากิน และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ล้าสมัยของประชาชน เพราะรัฐบาลขาดความรู้ทางวิชาการสมัยใหม่ เกี่ยวกับการจัดการปกครองประเทศทำให้การบริหารราชการด้อยประสิทธิภาพ ไม่สามารถจะพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้ จากปัญหาดังกล่าว รัชกาลที่ 5 ได้จัดรูปแบบการปกครองใหม่โดยทรงแบ่งการปกครองประเทศเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การปกครองส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่น

ภายใต้การนำรัฐบาลคณะราษฎร รัฐบาลนี้ได้มีนโยบายกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาลขึ้นใน พ.ศ. 2476 โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นโรงเรียนสอนประชาธิปไตยให้กับราษฎรด้วย

ในพระราชบัญญัตินี้ได้แบ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลไว้ 3 ระดับ คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล โดยถือเอาความหนาแน่นของประชากรต่อหนึ่งตารางกิโลเมตรแต่ละพื้นที่เป็นเกณฑ์

ในการกำหนดประเภทเทศบาลและแบ่งการหน้าที่ของเทศบาลแตกต่างกันดังนี้

เนื่องเพราะแต่ละเทศบาลมีขอบเขต/ อำนาจหน้าที่และมีรายได้จากการเก็บภาษีที่แตกต่างกัน เช่น เทศบาลนครจะมีอำนาจหน้าที่ในการบริการประชาชนมากกว่าเทศบาลเมือง เช่น การรักษาพยาบาล เป็นต้น

เทศบาลเมืองก็จะมีอำนาจหน้าที่บริการประชาชนมากกว่าเทศบาลตำบล เช่น การจัดการศึกษาชั้นประถมให้แก่ประชาชน เป็นต้น

หลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 รัฐบาลคณะราษฎรได้จัดตั้งเทศบาลประเภทต่าง ๆ ขึ้นในทุกจังหวัด 84 เทศบาล และเพิ่มเป็น 95 เทศบาลในปี พ.ศ. 2488 แต่หลังจากนั้นรัฐบาลในยุคต่อมาไม่ได้ใส่ใจในการจัดตั้งเทศบาลมากนักจะเห็นว่า ตั้งแต่ปี 2489-2523 มีเทศบาลเพิ่มขึ้นเพียง 6 แห่งเท่านั้น

เนื่องจากรัฐโดยกระทรวงมหาดไทย หันไปให้ความสนใจการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น คือ สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2494 ตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2499 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้นตามลำดับ

ต่อมารัฐบาลในยุค พ.ศ. 2500-2515 ซึ่งเป็นช่วงเวลารัฐบาลของ จอมพล ป.พิบูลสงคราม จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ และจอมพลถนอม กิตติขจร เกี่ยวเนื่องติดต่อกัน ได้ยกเลิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทดลองจัดตั้งขึ้น 50 กว่าแห่ง โดยเพิ่มองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาลขึ้นซึ่งมีกรอบคิดว่าเป็นการเตรียมความพร้อมในการยกสถานะสุขาภิบาลให้เป็นเทศบาล แต่ถ้าสังเกตจะเห็นว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2496-2540 รัฐบาลได้ยกสถานะสุขาภิบาลให้เป็นเทศบาลได้เพียง 54 แห่ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลจึงมีเพียง 149 แห่ง มีสุขาภิบาลที่ยังไม่สามารถยกระดับให้เป็นเทศบาลได้ 981 แห่ง

ในปี พ.ศ. 2516 กระแสการตื่นตัวการปกครองในระบอบประชาธิปไตย จากภาคประชาชนมีสูงขึ้น กระทั่งมีการเดินขบวนเรียกร้องให้มีการร่างรัฐธรรมนูญและผลักดันให้มีการปฏิรูปการเมืองการปกครองขึ้นอย่างกว้างขวาง จนทำให้ผู้นำรัฐบาลในขณะนั้น ลงจากตำแหน่ง และออกนอกประเทศไปหลังจากนั้น รัฐบาลในชุดต่อมาจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครขึ้นในปี พ.ศ. 2517 ตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลใน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดในปี พ.ศ. 2540

ปัจจุบันองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทั่วไป คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล (เทศบาลนคร, เทศบาลเมือง, เทศบาลตำบล) และองค์การบริหาร

ส่วนตำบล ซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองที่ใช้เหมือนกันทั่วประเทศ และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ซึ่งได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ในเรื่องโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

### เทศบาล

เป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นเทศบาลตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดไว้ว่า ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาล โดยที่ตัวพระราชบัญญัติเองไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้เป็นการเฉพาะว่าการจะเป็นเทศบาลได้ต้องมีเงื่อนไขอย่างไร แต่ในทางปฏิบัติกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

### หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบลักษณะงานตามประเภทของเทศบาล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, 2496)

หน้าที่บังคับ/หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล
รายได้ (ล้านบาทขึ้นไป)	200	100	12
ประชากร (คนขึ้นไป)	50,000	10,000	7,000
ความหนาแน่นของประชากร: ตารางกิโลเมตร	3,000	2,000	1,500
นายกเทศมนตรี	1 คน	1 คน	1 คน
รองนายกเทศมนตรี	4 คน	3 คน	2 คน
สมาชิกสภาเทศบาล	24 คน	18 คน	12 คน
รักษาความสงบของประชาชน	✓	✓	✓
ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	✓	✓	✓
รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	✓	✓	✓
ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	✓	✓	✓

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

หน้าที่บังคับ/ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล
ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	✓	✓	✓
ให้ราษฎรได้รับการศึกษา	✓	✓	✓
ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ	✓	✓	✓
บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	✓	✓	✓
หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ	✓	✓	✓
ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล			
ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	✓	✓	✓
ให้มีโรงพยาบาล	✓	✓	✓
ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	✓	✓	✓
ให้มีสุสานและฌาปนสถาน	✓	✓	✓
บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน ของราษฎร	✓	✓	✓
ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษา คนเจ็บไข้	✓	✓	✓
ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น	✓	✓	✓
ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	✓	✓	✓
เทศพาณิชย์	✓	✓	✓
ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ	✓	✓	
ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำ หรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น	✓	✓	
ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดา และเด็ก	✓	✓	
ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล	✓	✓	
ให้มีการสาธารณสุขการ	✓	✓	



## ตารางที่ 4 (ต่อ)

หน้าที่บังคับ/ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล
จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข	✓	✓	
จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา	✓	✓	
ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา และพลศึกษา	✓	✓	
ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	✓	✓	
ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษา ความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น	✓	✓	
การควบคุมสุลักษณะและอนามัย ในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น	✓		
จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุง แหล่งเสื่อมโทรม	✓		
จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ	✓		
การวางผังเมืองและการควบคุม การก่อสร้าง	✓		
การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว	✓		

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญพร เจริญศิวลาวัณย์ (2553) วิจัยเรื่อง “ความรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตรวจสอบภายในกรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” วัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความรู้ ระดับความคิดเห็น และเพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความรู้ และระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่มีต่อการตรวจสอบภายในจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานที่เคยได้รับการตรวจสอบตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานถึงระดับผู้บริหารของธนาคาร

ทั่วประเทศ ไม่รวมพนักงานในกลุ่มตรวจสอบภายในและผู้บริหารระดับสูง แบบสอบถามที่ได้รับกลับมา จำนวน 404 ชุด นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความรู้ต่อการตรวจสอบภายใน ในระดับปานกลาง แต่ความรู้ที่ไม่ถูกต้องที่สุดคือคิดว่าการตรวจสอบภายในมุ่งเน้นในการค้นหาข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานหรือการทุจริต และมีความเห็นด้วยในระดับมากต่อการตรวจสอบภายใน แต่ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ความพอใจด้านการขอคำปรึกษาจากผู้ตรวจสอบภายใน ส่วนการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความรู้อยู่ในสัดส่วนที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลอื่นต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อการตรวจสอบภายใน และไม่พบความแตกต่างของระดับความรู้กับระดับความคิดเห็นที่มีต่อการตรวจสอบภายใน ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ควรสร้างแนวความคิดใหม่ว่าการตรวจสอบภายในสมัยใหม่เน้นการให้ความเชื่อมั่นและคำปรึกษามากกว่าการตรวจสอบเพื่อจับผิด และการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในให้มีความเข้าใจในกิจกรรมที่จะตรวจสอบ มีทักษะในการให้คำปรึกษาและการเขียนรายงานการตรวจสอบเพิ่มขึ้น

นวรรตน์ สมพลกรัง (2553) วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อมาตรฐานการตรวจสอบภายใน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขตภาคเหนือ” วัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบภายในที่มีต่อมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน การรายงานผล และด้านติดตามผลการตรวจสอบ ตลอดจนศึกษาความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชน คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ได้รับการตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ จำนวน 197 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามคืน 195 คน สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยค่าสถิติ F-test และวิธีค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับการตรวจสอบภายในส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 44 ปีขึ้นไป

มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปฏิบัติงานในระดับซี 3 ถึงซี 7 มีระยะเวลาทำงานในสายงานที่สังกัดในปัจจุบันตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป และทำงานในสายงานบัญชีและการเงิน

ในภาพรวมผู้รับการตรวจสอบ เห็นด้วยกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในทุกด้าน ผู้รับการตรวจสอบที่มีสายงานที่สังกัดในปัจจุบันต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อมาตรฐานการตรวจสอบภายในต่างกันทุกด้าน ในขณะที่ผู้รับการตรวจสอบที่มีระดับการศึกษา สายงานที่สังกัดในปัจจุบันและระยะเวลาในการทำงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

ในด้านการรายงานผล ส่วนผู้รับการตรวจสอบที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

ในด้านการวางแผน ดังนั้นแม้ว่า ภาพรวมผู้รับการตรวจสอบจะเห็นด้วยกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในทุกด้าน แต่ผู้ตรวจสอบภายในควรคำนึงถึงความแตกต่างทางปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานที่สังกัดในปัจจุบันเมื่อมีการวางแผนการตรวจสอบเพื่อยกระดับมาตรฐานการตรวจสอบภายในให้สูงขึ้น

วรวลัญช์ หนูราช (2554) วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในของพนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ”

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศกับมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในและการนำมามาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในไปปฏิบัติ ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานตรวจสอบภายในจำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9633 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ Paired-samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ประสบการณ์การทำงาน 3-6 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในของพนักงานตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสำคัญมากทุกด้าน ส่วนการนำไปปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในของพนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสำคัญมาก ยกเว้นด้านข้อยุติการยอมรับความเสี่ยงของฝ่ายจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่าภาพรวมการปฏิบัติงานและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยระดับของการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับของความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะควรประกาศนโยบายให้พนักงานทุกระดับทราบโดยทั่วกันเกี่ยวกับกำหนดมาตรฐานในการทำงานอ้างอิงกับมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน ควรเพิ่มพูนความรู้ และทำความเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายในเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานตรวจสอบ

นนทลี ชัยเสนา (2554) วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ประสิทธิภาพการควบคุมภายในที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสามารถ และศักยภาพในการบริหารงานเพิ่มขึ้น บริษัทจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์การ และความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน ซึ่งจะทำให้เกิดการบริหารงานมีประสิทธิภาพ และสามารถได้เปรียบคู่แข่ง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การ และความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 117 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียน ที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์การ โดยรวม ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความจริง ด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการถือยึดระบบคุณธรรม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ด้านการกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความจริง ด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยรวมกันและมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านประหยัด ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล

ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการบริหารคุณภาพ ด้านความสามารถในการทำกำไรแตกต่างกัน ด้านความรู้ทักษะและวินัยแตกต่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารและด้านความระมัดระวัง ตามวิชาชีพที่สมควร ผู้บริการฝ่ายตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์การ โดยรวม และด้านการเปิดใจรับ คำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรู้ความสามารถ ทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยรวม ด้านความรู้ทักษะ และวินัย ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสาร ด้านความระมัดระวังตามวิชาชีพที่สมควรและมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมแตกต่างกัน ( $p < 0.05$ )

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมด้านประหยัด ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านการบริหารคุณภาพ ด้านความสามารถในการเพิ่มผลผลิต และความสามารถในการทำกำไร 2) ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านประหยัด ด้านประสิทธิภาพ ด้านการบริหารคุณภาพ และด้านความสามารถในการเพิ่มผลผลิต

โดยสรุปวัฒนธรรมองค์การ และความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในของผู้บริหาร ฝ่ายตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยเน้นในองค์การมีวัฒนธรรม และความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ตรวจสอบภายใน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทำให้องค์การมีการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพและสามารถได้เปรียบคู่แข่ง

มัทนา มั่นคง (2554) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผู้วิจัย ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าส่วน หัวหน้าสายงาน และผู้ตรวจสอบภายในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 113 คน จากนั้นได้นำข้อมูล มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความมีสมรรถภาพ ด้านความเป็นอิสระ

และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ผู้บริหารและฝ่ายบริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญ ต่อการตรวจสอบภายใน ควรให้การสนับสนุนข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขของหน่วยตรวจสอบ ภายในเพื่อให้ผู้รับตรวจมีการนำไปปฏิบัติตามอย่างแท้จริง รวมทั้งควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับตรวจเข้าใจและให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบ ได้อย่างเต็มที่

ศลิษา สมศรี (2554) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของหน่วยตรวจสอบภายในเขตจังหวัดกาญจนบุรี” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการตรวจสอบ ภายในและเป็นข้อเสนอแนะทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน เทศบาลภายในเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาลและเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ของหน่วยงานเทศบาลภายในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด 40 แห่ง

ผลการศึกษาพบว่า ด้าน โครงสร้างของงานตรวจสอบภายในนั้นจากลักษณะ โครงสร้าง การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้สานการบริหารราชการ ของงานตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล งานตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานที่มีสถานภาพ สูงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เที่ยงเท่ากับสำนัก/ กองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดขอบเขตการตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบและการรายงานผลการตรวจสอบ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของงานตรวจสอบภายใน ทั้งนี้งานตรวจสอบภายในต้องดำเนินการตรวจสอบในแต่ละระบบงาน หรือแต่ละกิจกรรม ซึ่งสามารถแยกประเภทการตรวจสอบภายในได้ 6 ด้าน คือ 1) การตรวจสอบทางการเงิน 2) การตรวจสอบดำเนินงาน 3) การตรวจสอบการบริหาร 4) การตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามข้อกำหนด 5) การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ 6. การตรวจสอบพิเศษ ซึ่งการตรวจสอบ ทั้ง 6 ด้าน ต้องอาศัยความรู้ละเอียด กว้างขวาง หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นความรู้สำหรับ วิชาชีพนี้

ชลาลัย ลำโคลัด (2553) วิจัยเรื่อง “ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับการตรวจที่มีต่อ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของงานตรวจสอบภายใน กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด (มหาชน)”

วัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับของความคาดหวังและระดับของการรับรู้ของผู้รับตรวจที่มีต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จของงานตรวจสอบภายใน และเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังและระดับของการรับรู้เพื่อวัดความพึงพอใจของผู้รับการตรวจ ตลอดจนเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับการตรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ ค่าสถิติ Paired t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมผู้รับตรวจมีระดับความคาดหวังมากที่สุดต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จของงานตรวจสอบภายในทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการตรวจสอบภายใน และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและความพร้อมของสารสนเทศ แต่ผู้รับการตรวจรับรู้ทุกปัจจัยดังกล่าวในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้รับการตรวจไม่พึงพอใจต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จของงานตรวจสอบภายในในทุกปัจจัย นอกจากนี้ยังพบว่า การตรวจที่มีระยะเวลาทำงานในบริษัทแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน และผู้รับการตรวจที่สังกัดในหน่วยงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อปัจจัยด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเสนอให้หน่วยงานตรวจสอบภายในปรับปรุงประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้รับการตรวจ เช่น พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจขององค์กรให้ดีขึ้น วางแผนงานตรวจสอบไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของประจำของผู้รับการตรวจให้ผู้รับการตรวจมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ รวมทั้งติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงสุดแก่ผู้รับการตรวจและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างแท้จริง

รจนา ทรัพย์ขำ (2554) วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกรมการขนส่งทางบก” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกรมการขนส่งทางบก ประมวลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน รวมทั้งหาแนวทางและพัฒนาปรับปรุงการตรวจสอบภายในให้เหมาะสมสำหรับกรมการขนส่งทางบกยิ่งขึ้น โดยมี การเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานด้านทะเบียนและภาษีรถ ด้านใบอนุญาตขับรถ

และด้านงานบริหารทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานขนส่งจังหวัดนนทบุรี สำนักงานขนส่งจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานขนส่งจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานขนส่งจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานขนส่งจังหวัดสุราษฎร์ธานี และสำนักงานขนส่งจังหวัดสงขลา รวม 120 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่า Pearson correlation โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกรมการขนส่งทางบกมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายในในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.3305$ ) โดยมีความคิดเห็นในปัจจัย ด้านรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบสูงสุด ( $\bar{X} = 4.3630$ ) และมีความคิดเห็นในปัจจัย ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.2877$ ) และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของกรมการขนส่งทางบก พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.5838$ ) และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.8479$ ) ผู้ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านงานบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.4395$ ) และผู้ที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบภายในมีความคิดเห็น น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.5461$ ) และสรุปได้ว่า ผู้รับตรวจมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในมากกว่าผู้ตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 5 การสกัดตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ						
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง งาน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ ในการทำงาน กับหน่วย ตรวจสอบ	ประเภท เทศบาล
เพ็ญพร เจริญ ศิลาวาท	N/A	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A



ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ						
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยตรวจสอบ	ประเภทเทศบาล
(2553) นวรรตน์ สมพล กริ่ง	N/ A	✓	✓	✓	✓	N/ A	N/ A
(2553) วรลัญช์ หนุราช	N/ A	✓	N/ A	N/ A	✓	N/ A	N/ A
(2554) นนทลี ชัยเสนา	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A
(2554) มัทนา ม้นคง	N/ A	N/ A	N/ A	✓	N/ A	N/ A	N/ A
(2554) ศลิษา สมศรี	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A	✓	N/ A	N/ A
(2554) ชลาลัย คำโกดัด	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A	✓	N/ A	N/ A
(2553) รจนา ทรัพย์จำ	N/ A	✓	✓	N/ A	✓	N/ A	N/ A
(2554)							

✓ หมายถึง ตัวแปรนี้ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน  
N/A หมายถึง ตัวแปรนี้ไม่ได้ทำการศึกษา

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามธรรมชาติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีวิธีการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี จำนวน 177 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1. แบ่งเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ตามประเภทของเทศบาล คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล

2. เลือกเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ประเภทละ 1 แห่ง โดยทำการเลือกแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

โดยมีเงื่อนไขในการคัดเลือกคือ

1. เป็นเทศบาลที่มีหน่วยตรวจสอบภายใน
2. มีผู้ปฏิบัติงานประจำในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน
3. เก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลทั้งหมด จากการสุ่มตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่างดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากรเทศบาล

ประเภทเทศบาล	จำนวนแห่ง	จำนวนพนักงาน
เทศบาลนคร	1	88
เทศบาลเมือง	1	58
เทศบาลตำบล	1	31
รวม	3	177

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามธรรมชาติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด มาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงลำดับ (Ordinal scale) ทั้งสิ้น 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานกับหน่วยตรวจสอบ ประเภทของเทศบาล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของพนักงานเทศบาล เทศบาลในจังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Likert's scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Likert's scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Likert's scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 4 มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการศึกษานี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงเชี่ยวชาญอาจารย์ 3 ท่าน คือ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ดร.กัญชเชศ ไกรवास ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-object congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้ความเห็นแล้ว จึงนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of concordance: IOC)

IOC หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- ค่าคะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
 0 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
 -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ซึ่งพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ คือ 0.87 ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในคือ 0.91 และด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน คือ 0.86 รวมทั้ง 3 ด้าน คือ 0.95 โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ 0.7

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการมุ่งถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในในทรนระของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรของพนักงานเทศบาล เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 177 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาล เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาล เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
3. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กันยายน พ.ศ. 2559

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

ของผู้ตรวจสอบพนักงานเทศบาล เทศบาลในจังหวัดชลบุรี ใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบที่มีอิทธิพลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการแปลผลคะแนน จากคำถามที่ใช้วัดการประเมินค่า (Rating scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2552)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมน้อยที่สุด

4. การเปรียบเทียบพรรณนะของพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การทำงานกับหน่วยตรวจสอบ ประเภทของพนักงาน และประเภทของเทศบาล ใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนระของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 177 ชุด มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of square)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างและวิเคราะห์ตารางแบบเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ณ เทศบาลแห่งนี้ ประสบการณ์ทำงานติดต่อประสานงานและได้รับการตรวจจากหน่วยตรวจสอบ



ของเทศบาล ประเภทเทศบาล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	54	30.51
หญิง	123	69.49
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	20	11.30
31-35 ปี	23	13.00
36-40 ปี	47	26.55
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	87	49.15
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	13.00
ปริญญาตรี	90	50.85
ปริญญาโท	61	34.46
สูงกว่าปริญญาโท	3	1.69
4. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	87	49.15
หัวหน้าส่วน/ หัวหน้าฝ่าย	39	22.03
นักวิชาการ	45	25.42
ปลัด/ รองปลัด	6	3.40
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ณ เทศบาลแห่งนี้		
น้อยกว่า 5 ปี	73	41.24
6-10 ปี	45	25.43
11-15 ปี	32	18.08
16 ปีขึ้นไป	27	15.25

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ทำงานติดต่อประสานงาน และได้รับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบ ของเทศบาล		
น้อยกว่า 1 ปี	20	11.30
1-5 ปี	65	36.72
6-10 ปี	60	33.90
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	32	18.08
7. ประเภทเทศบาล		
เทศบาลนคร	88	49.72
เทศบาลเมือง	58	32.77
เทศบาลตำบล	31	17.51
รวม	177	100.00

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) นำมาแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละ พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.49 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 30.51

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 49.15 รองลงมา มีอายุ 36-40 ปี อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.55 และ 12.99 ตามลำดับ ในขณะที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 11.30

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.85 รองลงมา ระดับปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.99, 1.69 และ 34.46 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 49.15 รองลงมา ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ หัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งนักวิชาการ ตำแหน่งปลัด/ รองปลัด ร้อยละ 25.42, 22.03 และ 3.39 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 41.24 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีประสบการณ์ 11-15 ปี ประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.42, 18.08 และ 15.25 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานติดต่อประสานงาน และได้รับการตรวจจากหน่วยตรวจสอบของเทศบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการติดต่อประสานงาน 1-5 ปี ร้อยละ 36.72 รองลงมา ติดต่อประสานงาน 6-10 ปี ติดต่อประสานงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ติดต่อประสานงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.90, 18.08 และ 11.30 ตามลำดับ

ประเภทของเทศบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่เทศบาลนคร ร้อยละ 49.72 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่เทศบาลเมือง และปฏิบัติงานอยู่เทศบาลตำบล คิดเป็นร้อยละ 32.77 และ 17.51 ตามลำดับ

ผลการศึกษารูปได้ว่า พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ณ เทศบาลน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ทำงานติดต่อประสานงานและได้รับการตรวจจากหน่วยตรวจสอบของเทศบาล 1-5 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนคร

## **ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน**

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้ตรวจสอบภายใน วางแผนการตรวจสอบ ประจำเพื่อป้องกัน ความเสี่ยง ในการปฏิบัติงาน	27 (15.25)	113 (63.84)	35 (19.78)	2 (1.13)	-	3.93	0.63	มาก
2. ผู้ตรวจสอบภายใน รายงานผล การปฏิบัติงานรวมถึง ปัญหาและอุปสรรค ของการตรวจสอบ ภายในให้ผู้บริหาร ของเทศบาลทราบผล การปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	33 (18.65)	99 (55.93)	43 (24.99)	2 (1.13)	-	3.92	0.69	มาก
3. ผู้ตรวจสอบภายใน ดำเนินกิจกรรมที่มีส่วน ช่วยระบุนความเสี่ยงที่มี ความสำคัญต่อ การดำเนินงาน ของเทศบาล	35 (19.78)	90 (50.85)	49 (27.68)	3 (1.69)	-	3.90	0.73	มาก
4. ผู้ตรวจสอบภายใน ดำเนินกิจกรรมที่มี ส่วนช่วยให้การควบคุม ภายในของเทศบาล มีความเหมาะสม	30 (16.95)	101 (57.06)	44 (24.86)	2 (1.13)	-	3.90	0.67	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ผู้ตรวจสอบภายใน มีบทบาทสำคัญ ในการประเมิน ความเสี่ยงและควบคุม องค์กรเพื่อสนับสนุน ให้เกิดกระบวนการ กำกับดูแลที่ดีของ เทศบาล	33 (18.64)	110 (62.15)	32 (18.08)	2 (1.13)	-	3.98	0.64	มาก
6. ผู้ตรวจสอบภายใน กำหนดวิธีการ ดำเนินงานตรวจสอบ ที่ทำให้การปฏิบัติ ภารกิจตรวจสอบ ภายในบรรลุ วัตถุประสงค์	33 (18.64)	100 (56.50)	42 (23.73)	2 (1.13)	-	3.93	0.68	มาก
7. ผู้ตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่ทำให้ หลักประกันและ ให้คำปรึกษาเพื่อรับมือ กับความเสี่ยงที่มี ผลกระทบต่อ ความสำเร็จของเทศบาล ได้อย่างเหมาะสม	19 (10.73)	102 (57.63)	53 (29.94)	3 (1.70)	-	3.77	0.65	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
8. ผู้ตรวจสอบภายใน รวบรวมข้อมูล การปฏิบัติงาน ตรวจสอบอย่างเพียงพอ และเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน	28 (15.82)	114 (64.41)	33 (18.64)	2 (1.13)	-	3.95	0.62	มาก
9. ผู้ตรวจสอบภายใน วิเคราะห์และ ประเมินผลข้อสรุป และผลการปฏิบัติงาน ของฝ่ายต่าง ๆ ในเทศบาล	28 (15.82)	107 (60.45)	40 (22.60)	2 (1.13)	-	3.91	0.65	มาก
10. ผู้ตรวจสอบภายใน จัดทำรายงานผล การปฏิบัติงานรวมถึง ข้อเสนอแนะและแผน อันเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน ของเทศบาล	32 (18.08)	112 (63.28)	29 (16.38)	4 (2.26)	-	3.97	0.66	มาก
11. ผู้ตรวจสอบภายใน จัดทำรายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานซึ่งปรากฏ ชัดในรายงานครอบคลุม ทั้งความถูกต้อง ครบถ้วน รัดกุม ชัดเจน	29 (16.38)	108 (61.02)	37 (20.90)	3 (1.70)	-	3.92	0.66	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
และทันกาล									
12. ผู้ตรวจสอบภายใน รายงานผล	27 (15.25)	113 (63.84)	35 (19.78)	2 (1.13)	-	3.93	0.63	มาก	
การตรวจสอบภายใน แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามความเหมาะสม									
13. ผู้ตรวจสอบภายใน ตรวจติดตาม	29 (16.38)	116 (65.54)	30 (16.95)	2 (1.13)	-	3.97	0.62	มาก	
การปฏิบัติงาน ของฝ่ายต่าง ๆ ตามขอบเขต ของการตรวจสอบ ภายในที่ได้ตกลงไว้									
14. ผู้ตรวจสอบภายใน มีบทบาทสำคัญ ในการติดตามผล การปฏิบัติงานและ รายงานให้ผู้บริหาร ทราบเพื่อให้เกิดคุณภาพ ของการปฏิบัติงาน	28 (15.82)	109 (61.58)	37 (20.90)	3 (1.70)	-	3.92	0.66	มาก	
						เฉลี่ย	3.92	0.48	มาก

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92, SD = 0.48) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทัศนคติของพนักงานเทศบาลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการประเมินความเสี่ยงและควบคุมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีของเทศบาล เป็นอันดับ 1 (มีค่าเฉลี่ย 3.98, SD = 0.64) รองลงมา คือ ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรวมถึงข้อเสนอแนะและแผนอันดับ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล (มีค่าเฉลี่ย 3.97, SD = 0.66) และผู้ตรวจสอบภายในตรวจติดตามการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ตามขอบเขตของการตรวจสอบภายในที่ได้ตกลงไว้ (มีค่าเฉลี่ย 3.97, SD = 0.62) ลำดับสุดท้ายคือผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ทั้งให้หลักประกัน และให้คำปรึกษาเพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของเทศบาลได้อย่างเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ย 3.77 SD = 0.65)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

คุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
15. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการต่าง ๆ	24 (13.56)	111 (62.71)	39 (22.03)	3 (1.70)	-	3.88	0.64	มาก
16. ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ และวิจารณ์ญาณในการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ฟังปฏิบัติ	23 (12.99)	102 (57.63)	50 (28.25)	2 (1.13)	-	3.82	0.66	มาก



ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
17. ผู้ตรวจสอบภายใน มีความรู้ความชำนาญ ทางวิชาการด้านการ ตรวจสอบภายใน	30 (16.95)	108 (61.02)	34 (19.21)	5 (2.82)	-	3.92	0.69	มาก
18. ผู้ตรวจสอบภายใน มีความรู้ความชำนาญ เข้าใจด้านการเงิน และบัญชี	17 (9.60)	103 (58.19)	50 (28.25)	7 (3.96)	-	3.73	0.68	มาก
19. ผู้ตรวจสอบภายใน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบ การบริหารงาน ของเทศบาลเป็นอย่างดี	40 (22.60)	100 (56.50)	32 (18.08)	5 (2.82)	-	3.99	0.72	มาก
20. ผู้ตรวจสอบภายใน ทำความเข้าใจใน โครงสร้างองค์กรลำดับ ชั้นการบังคับบัญชา และการบริหารงาน ของเทศบาล	52 (29.38)	96 (54.24)	27 (15.25)	2 (1.13)	-	4.12	0.69	มาก
21. ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถทำความเข้าใจ เรื่องที่ซับซ้อนแล้ว สามารถถ่ายทอด ความคิดเห็นของตนเอง ด้วยวาจาให้ผู้รับตรวจ เข้าใจได้ตรงประเด็น	28 (15.82)	87 (49.15)	55 (31.07)	7 (3.96)	-	3.77	0.76	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
22. ผู้ตรวจสอบภายใน มีความเชื่อมั่น ท่านคิด ว่าผู้ตรวจสอบภายใน มีความเชื่อมั่น ในการทำงานของตนเอง ว่าจะปฏิบัติงานได้ อย่างซื่อสัตย์ สุจริต และมีความถูกต้อง	38 (21.47)	99 (55.93)	38 (21.47)	2 (1.13)	-	3.98	0.69	มาก
23. ผู้ตรวจสอบภายใน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรักษาสัมพันธ์ภาพ อันดีกับผู้รับตรวจ	43 (24.29)	90 (50.85)	41 (23.16)	3 (1.70)	-	3.98	0.74	มาก
24. ผู้ตรวจสอบภายใน มีความเป็นกลาง ยึดมั่น ในอุดมการณ์ และหลักการที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงาน	35 (19.77)	108 (61.02)	30 (16.95)	4 (2.26)	-	3.98	0.68	มาก
25. ผู้ตรวจสอบภายใน มีความอดทน หนักแน่น ในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ	34 (19.21)	104 (58.76)	34 (19.21)	5 (2.82)	-	3.94	0.70	มาก
26. ผู้ตรวจสอบภายใน รับฟังความคิดเห็นของ ผู้รับตรวจ	36 (20.34)	105 (59.32)	32 (18.08)	4 (2.26)	-	3.98	0.69	มาก
27. ผู้ตรวจสอบภายใน มีปฏิภาณ ไหวพริบ ในการปฏิบัติงาน	35 (19.78)	109 (61.58)	29 (16.38)	4 (2.26)	-	3.99	0.67	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
28. ผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถพัฒนา ตนเองตาม สภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	32 (18.08)	114 (64.41)	26 (14.69)	5 (2.82)	-	3.98	0.67	มาก
	เฉลี่ย					3.93	0.51	มาก

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีคุณสมบัติการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.93, SD = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทรศนะของพนักงานเทศบาลต่อคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในทำความเข้าใจในโครงสร้างองค์กร ลำดับชั้นการบังคับบัญชาและการบริหารงานของเทศบาลเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.12, SD = 0.69) รองลงมา คือ ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของเทศบาลเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ย 3.99, SD = 0.72) และผู้ตรวจสอบภายในมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.99, SD = 0.67) ลำดับสุดท้ายคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความชำนาญ เข้าใจด้านการเงินและบัญชี (มีค่าเฉลี่ย 3.73, SD = 0.68)

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

จริยธรรม ของผู้ตรวจสอบ ภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
29. ผู้ตรวจสอบ ภายในไม่เข้าไป เกี่ยวข้อง ในการกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย	60 (33.90)	85 (48.02)	29 (16.38)	3 (1.70)	-	4.14	0.74	มาก
30. ผู้ตรวจสอบ ภายในปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ ของทางราชการ	57 (32.20)	96 (54.24)	22 (12.43)	2 (1.13)	-	4.18	0.68	มาก
31. ผู้ตรวจสอบ ภายในต้องหลีกเลี่ยง การแสดงความคิดเห็น ภาวะการณ์ที่มี ความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์	54 (30.51)	86 (48.59)	30 (16.95)	5 (2.82)	2 (1.13)	4.05	0.83	มาก
32. ผู้ตรวจสอบ ภายใน จะรายงาน ข้อเท็จจริงที่ไม่ทำให้ เกิดการบิดเบือนผล การตรวจสอบภายใน	58 (32.77)	93 (52.54)	24 (13.56)	2 (1.13)	-	4.17	0.96	มาก
33. ผู้ตรวจสอบ ภายใน มีความรอบคอบ ต่อการให้ข้อมูล ในการปฏิบัติงาน ของฝ่ายงานต่าง ๆ	48 (27.68)	93 (52.54)	33 (18.65)	2 (1.13)	-	4.07	0.71	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

จริยธรรม ของผู้ตรวจสอบ ภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
34. ผู้ตรวจสอบ ภายในจะนำความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์ไปใช้ ในการตรวจสอบ อย่างเต็มที่	51 (28.81)	98 (55.37)	25 (14.12)	3 (1.70)	-	4.11	0.70	มาก
35. ผู้ตรวจสอบ ภายในปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักมาตรฐาน การตรวจสอบภายใน ของส่วนราชการ	55 (31.07)	98 (55.37)	21 (11.86)	3 (1.70)	-	4.16	0.69	มาก
	เฉลี่ย					4.12	0.59	มาก

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.12, SD = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทรศนะของพนักงานเทศบาลต่อจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติตามจรรยาบรรณของทางราชการเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.18, SD = 0.68) รองลงมา คือ ผู้ตรวจสอบภายในจะรายงานข้อเท็จจริงที่ไม่ทำให้เกิดการบิดเบือนผลการตรวจสอบภายใน (มีค่าเฉลี่ย 4.17, SD = 0.69) ลำดับสุดท้าย คือ ผู้ตรวจสอบภายในต้องหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นภาวะการณ์ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (มีค่าเฉลี่ย 4.05, SD = 0.83)

## ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 30 ปี	3.92	0.49
31-35 ปี	3.98	0.38
36-40 ปี	3.88	0.57
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.93	0.44

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีช่วงอายุอื่น

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุ

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.06	0.28	0.84
ภายในกลุ่ม	39.56	173	0.23		
รวม	39.75	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า

ค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	0.65
ปริญญาตรี	3.90	0.43
ปริญญาโท	3.93	0.47
สูงกว่าปริญญาโท	3.62	0.25

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาอื่น

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	0.42	3	0.14	0.61	0.61
ภายในกลุ่ม	39.33	173	0.23		
รวม	39.75	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า

ค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	SD
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.94	0.46
นักวิชาการ	3.85	0.53
หัวหน้าส่วน/ หัวหน้าฝ่าย	3.90	0.43
ปลัด/ รองปลัด	3.92	0.48

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานอื่น

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	1.11	3	0.37	1.66	0.18
ภายในกลุ่ม	38.64	173	0.22		
รวม	39.75	176			



จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์	$\bar{X}$	SD
น้อยกว่า 5 ปี	3.83	0.53
6-10 ปี	3.86	0.32
11-15 ปี	4.11	0.45
16 ปีขึ้นไป	3.92	0.50

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มอื่น

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน

	SS	df	df2	Sig.
Welch	3.60	3	74.50	0.02
Brown-forsythe	3.70	3	121.81	0.01

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p < .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ Brown-forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า  $p < .05$  ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้นแสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัันมีทัศนคติต่อคุณคณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานเทศบาล

	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	-	-0.02	-0.28*	-0.20
6-10 ปี			-0.26*	-0.18
11-15 ปี				0.08
16 ปีขึ้นไป				-

$p < .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแตกต่างจากพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณตรวจสอบภายในมีมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าเมื่อเทียบกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแตกต่างจากพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณตรวจสอบภายในมีมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าเมื่อเทียบกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานเทศบาลที่มีประเภทของเทศบาลต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกประเภทของเทศบาล

ประเภทเทศบาล	$\bar{X}$	SD
เทศบาลนคร	3.84	0.43
เทศบาลเมือง	4.03	0.49
เทศบาลตำบล	3.93	0.54

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีประเภทของเทศบาลเมืองมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประเภทเทศบาลอื่น

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประเภทเทศบาล

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	1.22	2	0.61	2.76	0.66
ภายในกลุ่ม	38.53	174	0.22		
รวม	39.75	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีประเภทของเทศบาลต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วย

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 30 ปี	3.89	0.48
31-35 ปี	3.93	0.53
36-40 ปี	3.87	0.63
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.98	0.44

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกันดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีอายุกลุ่มอื่น

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุ

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	0.39	3	0.13	0.49	0.69
ภายในกลุ่ม	45.39	173	0.26		
รวม	45.78	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.98	0.62
ปริญญาตรี	3.89	0.49
ปริญญาโท	3.98	0.50
สูงกว่าปริญญาโท	3.93	0.35

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาอื่น

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา

	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.30	3	0.10	0.38	0.77
ภายในกลุ่ม	45.48	173	0.26		
รวม	45.78	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 8 พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	SD
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.95	0.50
นักวิชาการ	3.80	0.62
หัวหน้าส่วน/ หัวหน้าฝ่าย	3.98	0.44
ปลัด/ รองปลัด	4.13	0.27

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีตำแหน่งงานปลัด/ รองปลัดมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานอื่น

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	1.02	3	0.34	1.32	0.27
ภายในกลุ่ม	44.75	173	0.26		
รวม	45.78	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า  $p > .05$  แสดงว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 9 พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์	$\bar{X}$	SD
น้อยกว่า 5 ปี	3.82	0.55
6-10 ปี	3.93	0.44
11-15 ปี	4.06	0.51
16 ปีขึ้นไป	4.09	0.46

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มอื่น

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	2.22	3	0.74	2.94	0.03
ภายในกลุ่ม	43.56	173	0.25		
รวม	45.78	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่าค่า  $p < .05$  ดังนั้นแสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างน้อย

1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทรศนะของพนักงานเทศบาล

	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	-	-0.12	-0.25*	-0.28*
6-10 ปี			-0.13	-0.16
11-15 ปี				-0.03
16 ปีขึ้นไป				-

$p < .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีทรศนะต่อคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน แตกต่างจากพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี และพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำกว่าเมื่อเทียบกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11- 15 ปี และพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 10 พนักงานเทศบาลที่มีประเภทของเทศบาลต่างกันจะมีทรศนะต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของเทศบาล

ประเภทเทศบาล	$\bar{X}$	SD
เทศบาลนคร	3.92	0.46



ตารางที่ 31 (ต่อ)

ประเภทเทศบาล	$\bar{X}$	SD
เทศบาลเมือง	3.99	0.54
เทศบาลตำบล	3.88	0.57

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีประเภทของเทศบาลเมืองมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประเภทเทศบาลอื่น

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประเภทเทศบาล

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	0.61	0.54
ภายในกลุ่ม	45.46	174	0.26		
รวม	45.78	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีประเภทของเทศบาลต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานข้อที่ 11 พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 30 ปี	4.02	0.55
31-35 ปี	4.16	0.59
36-40 ปี	4.05	0.64
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.18	0.58

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีช่วงอายุอื่น

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุ

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	0.74	3	0.25	0.70	0.55
ภายในกลุ่ม	61.05	173	0.35		
รวม	61.80	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 12 พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.19	0.62
ปริญญาตรี	4.04	0.57
ปริญญาโท	4.22	0.62
สูงกว่าปริญญาโท	4.19	0.66

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีผลกระทบต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาอื่น

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบผลกระทบต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	1.18	3	0.39	1.12	0.34
ภายในกลุ่ม	60.61	173	0.35		
รวม	61.80	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลกระทบต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 13 พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีผลกระทบต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	SD
พนักงานระดับปฏิบัติการ	4.11	0.55
นักวิชาการ	4.00	0.71
หัวหน้าส่วน/ หัวหน้าฝ่าย	4.18	0.53
ปลัด/ รองปลัด	4.76	0.41

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีตำแหน่งงานปลัด/ รองปลัด มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในดีกว่า พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานอื่น

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	3.16	3	1.05	3.11	0.03
ภายในกลุ่ม	58.64	173	0.34		
รวม	61.80	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า  $p < .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานเทศบาล

	ระดับปฏิบัติการ	นักวิชาการ	หัวหน้าส่วน/ ฝ่าย	ปลัด/ รองปลัด
ระดับปฏิบัติการ	-	-0.10	-0.07	-0.66
นักวิชาการ			-0.17	-0.76*
หัวหน้าส่วน/ ฝ่าย				-0.58
ปลัด/ รองปลัด				-

$p < .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานนักวิชาการ มีทัศนคติต่อจริยธรรมการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานปลัด/ รองปลัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานนักวิชาการมีความคิดเห็นที่ผู้ตรวจสอบภายในมีจริยธรรมการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำกว่าเมื่อเทียบกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานปลัด/ รองปลัด

สมมติฐานข้อที่ 14 พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์	$\bar{X}$	SD
น้อยกว่า 5 ปี	4.05	0.61
6-10 ปี	4.08	0.56
11-15 ปี	4.18	0.62
16 ปีขึ้นไป	4.33	0.52

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่น

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน

		SS	df	MS	F	Sig.
1	ระหว่างกลุ่ม	1.72	3	0.57	1.65	0.18
	ภายในกลุ่ม	60.08	173	0.35		
	รวม	61.80	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 15 พนักงานเทศบาลที่มีประเภทของเทศบาลต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ประเภทเทศบาล	$\bar{X}$	SD
เทศบาลนคร	4.06	0.50
เทศบาลเมือง	4.17	0.65
เทศบาลตำบล	4.22	0.72

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มที่มีประเภทเทศบาลตำบล มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ดีกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประเภทเทศบาลอื่น

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มประเภทเทศบาล

	SS	df	MS	F	Sig.
1 ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	1.06	0.35
ภายในกลุ่ม	61.05	174	0.35		
รวม	61.80	176			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า  $p > .05$  แสดงว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีที่มีประเภทเทศบาลต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 44 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. พนักงานของเทศบาลที่มีอายุต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานของเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. พนักงานของเทศบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
4. พนักงานของเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. พนักงานของเทศบาลที่มีประเภทของเทศบาลต่างกัน จะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. พนักงานของเทศบาลที่มีอายุต่างกันจะมีทัศนคติต่อ คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ ตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. พนักงานของเทศบาลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน จะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. พนักงานของเทศบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีทัศนคติ ต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. พนักงานของเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
10. พนักงานของเทศบาลที่มีประเภทของเทศบาลต่างกัน จะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
11. พนักงานของเทศบาลที่มีอายุต่างกันจะมีทัศนคติ ต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ ตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
12. พนักงานของเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน



## ตารางที่ 44 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
13. พนักงานของเทศบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
14. พนักงานของเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
15. พนักงานของเทศบาลที่มีประเภทของเทศบาลต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในในจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานในเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของเทศบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้รับตรวจที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 177 คน สุ่มตัวอย่างแบบ Cluster sampling เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้รับตรวจที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในปัจจุบัน และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานติดต่อประสานงานและได้รับการตรวจจากหน่วยตรวจสอบของเทศบาล 1-5 ปี ประเภทของเทศบาลเทศบาลนคร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ปัจจัย คือ มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปตามปัจจัยที่ศึกษาได้คือ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณลักษณะ พบว่า

1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน พบว่า พนักงานเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีผลการประเมิน 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการประเมิน ความเสี่ยง และควบคุมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีของเทศบาล 2) ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรวมถึงข้อเสนอแนะและแผนอันเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล 3) ผู้ตรวจสอบภายในตรวจติดตามการปฏิบัติงาน ของฝ่ายต่าง ๆ ตามขอบเขตของการตรวจสอบภายใน

2. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีผลการประเมิน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้ตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในโครงสร้างองค์กรลำดับชั้นการบังคับบัญชา และการบริหารงานของเทศบาล 2) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ การบริหารงานของเทศบาลเป็นอย่างดี 3) ผู้ตรวจสอบภายในมีปฏิภาณ ไหวพริบในการปฏิบัติงาน

3. ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีผลการประเมิน 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติตามจรรยาบรรณของทางราชการ 2) ผู้ตรวจสอบ ภายใน จะรายงานข้อเท็จจริงที่ไม่ทำให้เกิดการบิดเบือนผลการตรวจสอบภายใน 3) ผู้ตรวจสอบ ภายในปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

#### การทดสอบสมมติฐาน

1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าพนักงานเทศบาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของเทศบาลต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกันและพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ ในการทำงานในการทำงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนคติ ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าพนักงานเทศบาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของเทศบาล ต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ

ของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าพนักงานเทศบาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานประเภทของเทศบาล ต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่เป็นผลจากการวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ในจังหวัดชลบุรี พบว่า มีคุณลักษณะด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก แสดงว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผล ด้านการยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ผู้ตรวจสอบภายในยังมีการให้คำแนะนำในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการตรวจสอบเป็นประจำ เพื่อป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงผลการตรวจสอบ ปัญหาและอุปสรรคให้ผู้บริหารทราบผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ สมพลกรัง (2553) วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อมาตรฐานการตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขตภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมผู้รับการตรวจสอบเห็นด้วยว่าผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติ

ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในทุกด้าน

2. ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีคุณลักษณะ ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก แสดงว่า ผู้ตรวจสอบภายใน มีคุณสมบัติ คือ มีความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความชำนาญ ความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร ความสามารถในการสื่อสาร ความเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวเป็นกลาง ยึดมั่น ในอุดมการณ์ มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ปฏิภาณ ไหวพริบ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ทางวิชาการ ด้านการควบคุมภายใน มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรเป็นอย่างดี มีความตื่นตัวและกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ สามารถประสานงานกับผู้รับตรวจ และกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ วิเคราะห์และประเมินผลการตรวจ มีความอดทน หนักแน่นในการปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นผู้มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติ ที่ผู้ตรวจสอบภายในมีอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ กรอบบัญชีกลาง (2546) กล่าวว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาวิชาอื่นซึ่งจำเป็น ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นและเหมาะสม คือ มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐาน มีความรู้ความชำนาญ มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร มีความสามารถในการสื่อสาร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีปฏิภาณ ไหวพริบ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล

3. ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะ ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก แสดงว่า ผู้ตรวจสอบภายใน มีจริยธรรม คือ ความประพฤติตนภายใต้กรอบความประพฤติที่งดงาม ในอันที่จะนำมาซึ่ง ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ และเปี่ยมด้วยคุณภาพ จริยธรรม และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ผู้ตรวจสอบภายในได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของทางราชการ ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย หลีกเลี่ยงการแสดง ความคิดเห็นภาวะการณ์ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์มีความรอบคอบต่อการให้ข้อมูล รายงาน ข้อเท็จจริงไม่ทำให้เกิดการบิดเบือนผลการตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับ กรอบบัญชีกลาง (2545) กล่าวไว้ว่า ความมีจุดยืนที่มั่นคงของผู้ตรวจสอบภายในจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือการยอมรับ

จากบุคคลทั่วไป ดังเช่น ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อกฎหมายหรือไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่อาจนำความเสี่ยงมาสู่วิชาชีพ การตรวจสอบภายในหรือสร้างความเสียหายต่อส่วนราชการ ผู้ตรวจสอบภายในต้องให้ความเคารพ และสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและจรรยาบรรณของทางราชการ ผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม มีทัศนคติที่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงภาวะ การขัดแย้งกันทางผลประโยชน์

4. ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติและด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ทั้ง 3 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มีพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อมาตรฐาน และคุณสมบัติการปฏิบัติงานแยกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน โดยพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานนักวิชาการ มีทัศนคติต่อจริยธรรมการปฏิบัติงานแยกว่าพนักงานเทศบาล ตำแหน่งปลัด/ รองปลัด เนื่องจากยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรติดตามและจัดอบรมให้ความรู้กับพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและตำแหน่งงานนักวิชาการ เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา ทรัพย์บัว (2554) วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกรมขนส่งทางบก” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกรมขนส่งทางบกมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านปฏิบัติงานตรวจสอบน้อยที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของกรมการขนส่งทางบก พบว่า ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบว่า คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทฤษฎีของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ผู้บริหารของเทศบาล ควรมีการประกาศนโยบายเกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทราบ โดยทั่วกัน
2. ผู้บริหารของเทศบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัด โครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้วิชาการพื้นฐาน และทักษะด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่กำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายไว้
3. ผู้บริหารของเทศบาล ควรจัด โครงการอบรมการปฏิบัติธรรมหรือจัดวิทยากร มาบรรยายเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเข้าปฏิบัติธรรม หรือฟังบรรยายธรรมอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อน้อมนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทฤษฎีของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ทั้งให้หลักประกันและให้คำปรึกษาเพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของเทศบาลได้อย่างเหมาะสม มีผลการประเมินต่ำสุด ผู้ตรวจสอบภายในควรทำ กฏบัตร เพื่อแจ้งเวียนให้กับทุกส่วนราชการ ซึ่งจะมีการกำหนดลักษณะของงานบริการตรวจสอบภายในด้านการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษาไว้ในกฏบัตร รวมทั้งผู้ตรวจสอบภายในจะต้องศึกษาระเบียบ กฏหมาย ข้อบังคับและหนังสือสั่งการที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นปัจจุบันด้วย
2. ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความชำนาญเข้าใจด้านการเงินและบัญชี มีผลการประเมินต่ำสุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ควรส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ไปขอคำปรึกษาการตรวจสอบด้านการเงินและบัญชี จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงาน ป.ป.ช. และเข้ารับการอบรม การตรวจสอบภายในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงกับกรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น
3. ผลการศึกษาพบว่า ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในต้องหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นภาวการณ์ที่มีความขัดแย้งกันทางผลประโยชน์ ดังนั้น

ผู้ตรวจสอบภายในควรยึดถือ และดำรงไว้ซึ่งหลักปฏิบัติ ไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ ทั้งสิ้น ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทุกประเภท ควรมีจุดยืนที่มั่นคง มีความเที่ยงธรรมและและปกปิดความลับของราชการ อีกทั้งเทศบาลควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายให้กับพนักงานเทศบาล และผู้มีส่วนได้เสียกับเทศบาลเพื่อให้ทราบถึงโทษของการกระทำความผิด

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ขอนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคคลภายนอกที่เข้ารับบริการ จากฝ่ายตรวจสอบภายในของเทศบาล เพื่อนำผลการวิจัย มาปรับปรุง พัฒนางานด้านตรวจสอบภายในให้ได้มาตรฐานในทุกด้าน
2. ควรทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในเทศบาล
3. ควรทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของเทศบาล ที่มีต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน และในส่วนของผู้มารับการบริการมาแก้ไขปรับปรุง พัฒนางานด้านตรวจสอบภายในให้ได้มาตรฐานในทุก ๆ ด้าน



## บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2545). *มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.
- กรมบัญชีกลาง. (2546). *แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการเงินการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงการคลัง. (2551). *ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ.
- กระทรวงมหาดไทย. (2545). *ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- โกวิท พวงงาม. (2544 ก). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- โกวิท พวงงาม. (2544 ข). *อบต. ในกระบวนทัศน์ใหม่ พัฒนาสร้างเครือข่ายและเสริมสร้างความเข้มแข็ง (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: วิเสมาธรรม.
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จรี วิจิตรวาทการ. (2557). *ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์ปชั่น ประจำปี พ.ศ. 2557*. เข้าถึงได้จาก <http://thaipublica.org>
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2553). *การบริหารราชการไทย (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชลาลัย ลำโคลัด. (2553). *ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับการตรวจที่มีต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จของงานตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บริษัท เอบีซี จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐชา ศรีสุนทร. (2542). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมาเรียมะเร็งส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นนทลี ชัยเสนา. (2554). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นวรรตน์ สมพลกรัง. (2553). *ความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อมาตรฐานการตรวจสอบภายในกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นวลละออง ชัยวัตร. (2555). *ผลกระทบของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จามจีโปรดักท์.
- ปิยพร ชุมจันทร์. (2546). *กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การผลิตเสื่อกก ของ โรงเรียนนาหนังพัฒนาศึกษา อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจนาลัย ลากลือชา. (2540). *สื่อที่มีผลต่อการปฏิบัติตนในการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช ของเกษตรกรผู้ปลูกส้ม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรนิภา ยันนาคี. (2543). *การสำรวจความต้องการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีในจังหวัดลพบุรี*. *วิทยาสารกำแพงแสน*, 1(3), 137-151.
- พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ (ตงตางาม). (2553). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. (2496, 10 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-39.

- เพ็ญพร เจริญศิวลาแพทย์. (2553). *ความรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มะลิวรรณ ศรีนา. (2550). *ความคิดเห็นของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัทนา มั่นคง. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในบริษัท ไปรษณีย์ ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รจนา ทรัพย์จำ. (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของ กรมการขนส่งทางบก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รศคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2554). *หลักการบริหารท้องถิ่น*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐ. (2553). *การบริหารราชการไทย (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรวัลญ์ หนูราช. (2554). *ความคิดเห็นและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในของ พนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม.
- วารุณี สุกใส. (2550). *การพัฒนากระบวนการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศลิษา สมศรี. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของหน่วยงานเทศบาล ภายในเขตจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 20)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

- สาลินี อ่อนวงษ์. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2554). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงาน วิชาการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2552). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน ตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สุชนา คุปติยานุวัฒน์. (2543). *ดัชนีวัดผลการทำงาน กรณีศึกษา การปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2543). *ปัญหาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย หิรัญโต. (2519). *สังคมวิทยาประยุกต์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Good, C. V. (1973). *The human organization: Its management and values*. New York: McGraw-Hill Book.
- Webster, N. (1976). *Webster new universal dictionary of the English language*. New York: Webster Internation Press.

ภาคผนวก



### แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทฤษฎีของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียน  
วิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ทำการวิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ด้วย

และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

---

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างนี้ประกอบด้วย  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ  
ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน  
จำนวน 14 ข้อ  
ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 14 ข้อ  
ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 7 ข้อ  
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน
2. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามและทุกส่วน  
ตามความเป็นจริงเพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในตามทฤษฎีของพนักงานเทศบาล  
ในจังหวัดชลบุรี
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกปกปิดเป็นความลับและจะถูกนำไปใช้  
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

**คำชี้แจง:** ในการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามว่าคำถามในแต่ละข้อ มีความเหมาะสมหรือไม่ ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ท่านต้องการเลือกตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) 1) ชาย

( ) 2) หญิง

2. อายุ

( ) 1) ไม่เกิน 30 ปี

( ) 2) 31-35 ปี

( ) 3) 36-40 ปี

( ) 4) มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) 2) ปริญญาตรี

( ) 3) ปริญญาโท

( ) 4) สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งงาน

( ) 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ

( ) 2) นักวิชาการ

( ) 3) หัวหน้าส่วน/ หัวหน้าฝ่าย

( ) 4) ปลัด/ รองปลัด

5. ประสบการณ์ในการทำงาน ณ เทศบาลแห่งนี้.....ปี

6. ประสบการณ์ทำงานติดต่อประสานงานและได้รับการตรวจจากหน่วยตรวจสอบของเทศบาล

( ) 1) น้อยกว่า 1 ปี

( ) 2) 1-5 ปี

( ) 3) 6-10 ปี

( ) 4) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7. ประเภทของเทศบาล

( ) 1) เทศบาลนคร

( ) 2) เทศบาลเมือง

( ) 3) เทศบาลตำบล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน  
ตามพรตนะของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ  
สภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
1. ผู้ตรวจสอบภายในวางแผนการตรวจสอบประจำเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					
2. ผู้ตรวจสอบภายในรายงานผลการปฏิบัติงานรวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการตรวจสอบภายในให้ผู้บริหารของเทศบาลทราบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
3. ผู้ตรวจสอบภายในดำเนินกิจกรรมที่มีส่วนช่วยระบุนความเสี่ยงที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของเทศบาล					
4. ผู้ตรวจสอบภายในดำเนินกิจกรรมที่มีส่วนช่วยให้การควบคุมภายในของเทศบาลมีความเหมาะสม					
5. ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการประเมินความเสี่ยงและควบคุมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีของเทศบาล					
6. ผู้ตรวจสอบภายใน กำหนดวิธีการดำเนินงานตรวจสอบที่ทำให้การปฏิบัติภารกิจการตรวจสอบภายในบรรลุวัตถุประสงค์					
7. ผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ทั้งให้หลักประกันและให้คำปรึกษาเพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของเทศบาลได้อย่างเหมาะสม					
8. ผู้ตรวจสอบภายในรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบอย่างเพียงพอ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน					
9. ผู้ตรวจสอบภายในวิเคราะห์และประเมินผลข้อสรุปและผลการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในเทศบาล					



ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
10. ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรวมถึงข้อเสนอแนะ และแผนอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล					
11. ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งปรากฏชัดในรายงานครอบคลุมทั้งความถูกต้อง ครบถ้วน รัดกุม ชัดเจน และทันกาล					
12. ผู้ตรวจสอบภายในรายงานผลการตรวจสอบภายในแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามความเหมาะสม					
13. ผู้ตรวจสอบภายในตรวจติดตามการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ตามขอบเขตของการตรวจสอบภายในที่ได้ตกลงไว้					
14. ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการติดตามผลการปฏิบัติงาน และรายงานให้ผู้บริหารทราบเพื่อให้เกิดคุณภาพของการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในตามธรรมชาติ

ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง: กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
15. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการต่างๆ					
16. ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และวิจารณญาณในการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติ					

ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
17. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความชำนาญทางวิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน					
18. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความชำนาญเข้าใจด้านการเงิน และบัญชี					
19. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ การบริหารงานของเทศบาลเป็นอย่างดี					
20. ผู้ตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในโครงสร้างองค์กรลำดับชั้น การบังคับบัญชาและการบริหารงานของเทศบาล					
21. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถทำความเข้าใจเรื่องที่ซับซ้อน แล้วสามารถถ่ายทอดความคิดเห็นของตนเองด้วยวาจาให้ผู้รับตรวจ เข้าใจได้ตรงประเด็น					
22. ผู้ตรวจสอบภายในมีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเองว่า จะปฏิบัติงานได้อย่างซื่อสัตย์ สุจริต และมีความถูกต้อง					
23. ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรักษาสัมพันธภาพ อันดีกับผู้รับตรวจ					
24. ผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นกลาง ยึดมั่นในอุดมการณ์ และหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
25. ผู้ตรวจสอบภายในมีความอดทน หนักแน่นในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ					
26. ผู้ตรวจสอบภายในรับฟังความคิดเห็นของผู้รับตรวจ					
27. ผู้ตรวจสอบภายในมีปฏิภาณ ไหวพริบในการปฏิบัติงาน					
28. ผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ มีวิสัยทัศน์ และสามารถพัฒนาตนเอง ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในตามพรตนะของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น  
ที่ท่านต้องการเลือกตามความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
29. ผู้ตรวจสอบภายในไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกรกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย					
30. ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติตามจรรยาบรรณของทางราชการ					
31. ผู้ตรวจสอบภายในต้องหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น ภาวการณ์ที่มีความขัดแย้งกันทางผลประโยชน์					
32. ผู้ตรวจสอบภายใน จะรายงานข้อเท็จจริงที่ไม่ทำให้เกิด การบิดเบือนผลการตรวจสอบภายใน					
33. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรอบคอบต่อการให้ข้อมูล ในการปฏิบัติงานของฝ่ายงานต่างๆ					
34. ผู้ตรวจสอบภายในจะนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ไปใช้ในการตรวจสอบอย่างเต็มที่					
35. ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักมาตรฐาน การตรวจสอบภายในของส่วนราชการ					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

.....

.....

.....

.....

.....