

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

ปอแก้ว เกิดศักดิ์สิทธิ์

26 ส.ค. 2558

TH 00001212

347776

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

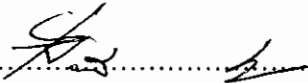
คณะกรรมการจัดการและกองทัพอากาศ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2555


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

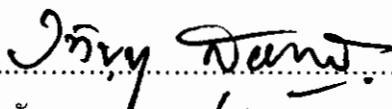
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ว่าที่ร้อยโทหญิงปอแก้ว เกิดศักดิ์สิทธิ์ จบปีนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

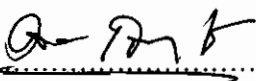
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรชิตี มาพูนท)

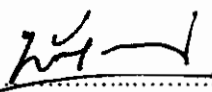
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรชิตี มาพูนท)


..... กรรมการ
(ดร.วทันญา สุวรรณเสรษฐ)


..... กรรมการ
(ดร.อภิชาติ คณารัตนวงศ์)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
วันที่..... ๒๙เดือน..... สิงหาคม..... พ.ศ. ๒๕๕๙.....

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลี มาพุทธ ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งแนะนำแนวทางที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเสมอมา และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ทุ่มเทประสิทธิภาพประสทาวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการประสานงานในทุก ๆ เรื่อง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และกรุณาให้คำแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและขอมอบความสำเร็จทั้งหมดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้แด่บิดา มารดา รวมทั้ง ดร.ปกรณ์ เหลืองมาลาวัฒน์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้เสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะ พยายาม จนกระทั่งสามารถทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ปอแก้ว เกิดศักดิ์สิทธิ์

53920704: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/ สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

ปกแก้ว เกิดศักดิ์สิทธิ์: การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม (THE STUDY OF PERSONNELS' OPINIONS ON EFFICIENCY IN OPERATIONS OF DEFENCE INTERNAL AUDIT OFFICE.) อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์: จันทร์ชลิ มาพุทฺธ, ค.ค., 95 หน้า. ปี พ.ศ. 2555.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ รองลงมาด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน อันดับ3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร และอันดับสุดท้ายด้านความพร้อมของเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านสภาพการทำงานและด้านสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมที่ระดับการศึกษาทั้งปริญญาตรี และปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็น ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ และด้านความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

53920704: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: PERFORMANCE EFFICIENCY/ DEFENCE INTERNAL AUDIT OFFICE/ THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENSE/ ROYAL THAI MINISTRY OF DEFENCE

PORKEAW KERTSAKSIT: THE STUDY OF PERSONNELS' OPINIONS ON EFFICIENCY IN OPERATIONS OF DEFENCE INTERNAL AUDIT OFFICE. ADVISOR: CHANCHALEE MAPUDH, Ed.D. 95 P. 2012.

The objectives of this research is to study the opinions of government officials at Defence Internal Audit Office, a subordinate organization within the Office of the Permanent Secretary for Defence, Royal Thai Ministry of Defence, with relations to efficiency in their performances at work. Samples were collected based on various fundamental criteria, with 115 personnel used as the census. The methodology conducted was measured against basic statistical analysis, percentile, mean, standard deviation, t-test, and ANOVA.

The results showed that levels of opinions of government officials about the effectiveness of the operation of the Defence Internal Audit Office at a high level. In descending order of importance. The relationship between the audit and the Auditor. Followed by properties of the internal auditor. And then the relationship between the internal auditors and organizational commitment. And last, the availability of technology and information. In addition, gender has a significant perspective on such efficiency measurement. Environmental aspects, conditions of operations, relations in the workplace, and readiness of technology and information technology all play key roles, a standard deviation of 0.05. The issue of difference in education backgrounds also differentiates the levels of feedback obtained. The data ranges from bachelors' degrees to masters' degrees. However, in general, their inputs in these criteria did not project a significant outcome to the research. In the issue of working experience also created difference in opinion formations, due to the fact that each individual possess different quantities and qualities in their experiences. There is at least a one pair difference in opinions, in general, and a 0.05 standard deviation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	3
กรอบแนวความคิด.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในของข้าราชการ.....	7
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานตรวจสอบภายในกสท โทรคมนาคม.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือในการวิจัย.....	39
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	57
สรุป	58
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	64
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก.....	68
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	95

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนสัดส่วนของตำแหน่งงานการปฏิบัติงาน	39
2	ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	41
3	ร้อยละและจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล.....	43
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานสำนักงาน ตรวจสอบภายในกลาโหม โดยรวมและรายด้าน	44
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านนโยบายการบริหารองค์กร โดยรวมและรายด้าน	45
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านสภาพการทำงานและ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายด้าน	46
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและ ข้อมูลสารสนเทศ โดยรวมและรายด้าน.....	47
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมและรายด้าน	48
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมและรายด้าน	49
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน	50
11	ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำแนกตามเพศ.....	51

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
12 ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	52
13 ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	53
14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำแนกตามประสบการณ์ในองค์กร โดยภาพรวม	54
15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนโยบายบริหารองค์กรเป็นรายคู่.....	55
16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ เป็นรายคู่.....	55
17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่.....	56

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิด.....	4
2 โครงสร้างองค์การงานตรวจสอบภายในภาครัฐ.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานระบบราชการมีส่วนสำคัญในการผลักดันการพัฒนาของประเทศ การบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เกิดความประหยัด บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของรัฐบาล จำเป็นที่จะต้องมีการกำกับดูแลควบคุม และติดตามผลการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายงาน ดังนั้น จึงมีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อทำหน้าที่ สอบทาน ติดตามผลการปฏิบัติงานให้กับฝ่ายบริหาร ในการบริหารงานของหน่วยงานราชการ การตรวจสอบภายในเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ เป็นกลไก และเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการควบคุม กำกับดูแล และติดตามผลของผู้บริหารในทุกระดับชั้น ที่จะนำไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ และความเชื่อมั่นในความมีประสิทธิภาพของระบบควบคุมตรวจสอบภายใน และการรายงานข้อมูล การปฏิบัติงานของข้าราชการที่จำเป็นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กร ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ระบบธรรมาภิบาลได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ของภาครัฐมีบทบาทในการขับเคลื่อนประเทศ และมีการเจริญเติบโตขององค์กรตลอดเวลา ทำให้มีโครงสร้างทางการบริหารขององค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น ประกอบกับแนวโน้มนโยบายการบริหารสมัยใหม่ ที่เน้นวางคนให้ถูกกับตำแหน่งงาน ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องเข้ามามีบทบาทในเชิงรุกในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน การตรวจสอบภายในภาครัฐได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับระบบการตรวจสอบภายในอย่างมาก เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หลักของรัฐบาลที่นำมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน แต่ทั้งนี้ในสายตาคงเหลือภายนอกกลับพบว่ายังมีมุมมองด้านลบต่อการตรวจสอบภายในของหน่วยงานราชการ

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จึงตระหนักถึงความสำคัญในการที่สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ และยุทธวิธีด้านควบคุม และการตรวจสอบภายใน จึงได้มีหนังสือคำสั่งสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 92/46 12 พฤศจิกายน 2546 แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อจัดทำ

คู่มือในการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ให้สอดคล้องกับระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและการบัญชีและการตรวจสอบภายใน เป็นต้น เพื่อให้คณะกรรมการตรวจสอบภายในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งไม่เพียงทำให้ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีคุณภาพมากขึ้นแต่ทำให้มีผลประโยชน์ต่อรัฐมากขึ้นด้วย ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในจะทำการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข การทำงานของหน่วยรับตรวจให้ดีขึ้น และจะมีการแนะนำการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรี

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ได้มีทางกำหนดแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ และกำหนดแผนงานสำคัญ คือแผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็น ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรัฐคาดหวังว่าจะเป็นมาตรการสำคัญที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานในภาครัฐ และกำหนดแนวทาง หรือเงื่อนไขดังกล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีขีดความสามารถ หรือมีมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ซึ่งการควบคุมและการตรวจสอบภายใน (Internal Audit and Control)

ปัจจุบันหน่วยงานตรวจสอบภายในของกลาโหม มีหน้าที่สำคัญในการดูแลการตรวจสอบภายในให้แก่ส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานรัฐมนตรี ตามคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนมีหน้าที่เสนอ โยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการตรวจสอบภายใน ด้านการตรวจสอบทางการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุและทรัพย์สิน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบระบบสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานรัฐมนตรี (สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม, 2555) ซึ่งพบในส่วนกลาโหมรับผิดชอบในการตรวจสอบมีช่วงเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันมาโดยตลอด ทั้งช่วงภายในและช่วงภายนอกที่ออกไปสู่สังคม ความเชื่อมั่นและขวัญกำลังใจของข้าราชการประจำกระทรวงกลาโหมต้องถูกบั่นทอนจิตใจจากภาพลักษณ์ด้านลบที่สื่อออกมาโดยตลอด จากปัญหาภาพลักษณ์ดังกล่าวอาจส่งผลให้ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมเกิดความรู้สึกลดด้านลบต่อระบบการตรวจสอบภายใน ซึ่งอาจกระทบต่อความคิด และทัศนคติ ความมุ่งมั่นในการทำงานซึ่งอาจส่งผลให้ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมขาดศรัทธาต่อระบบข้าราชการและระบบของการตรวจสอบภายใน จนยอมเป็นทาสหรือเหยื่อของการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งหากปล่อยไว้อาจทำให้ในอนาคต

ระบบราชการไทยจะกลายเป็นระบบที่มีการคอร์รัปชันจนยากเกินกว่าที่จะแก้ไขและผลเสียจะเกิดขึ้นกับประชาชนและประเทศชาติ

จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในกลาโหม เพื่อที่จะเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

คำถามการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมเป็นอย่างไร
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความแตกต่างกันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

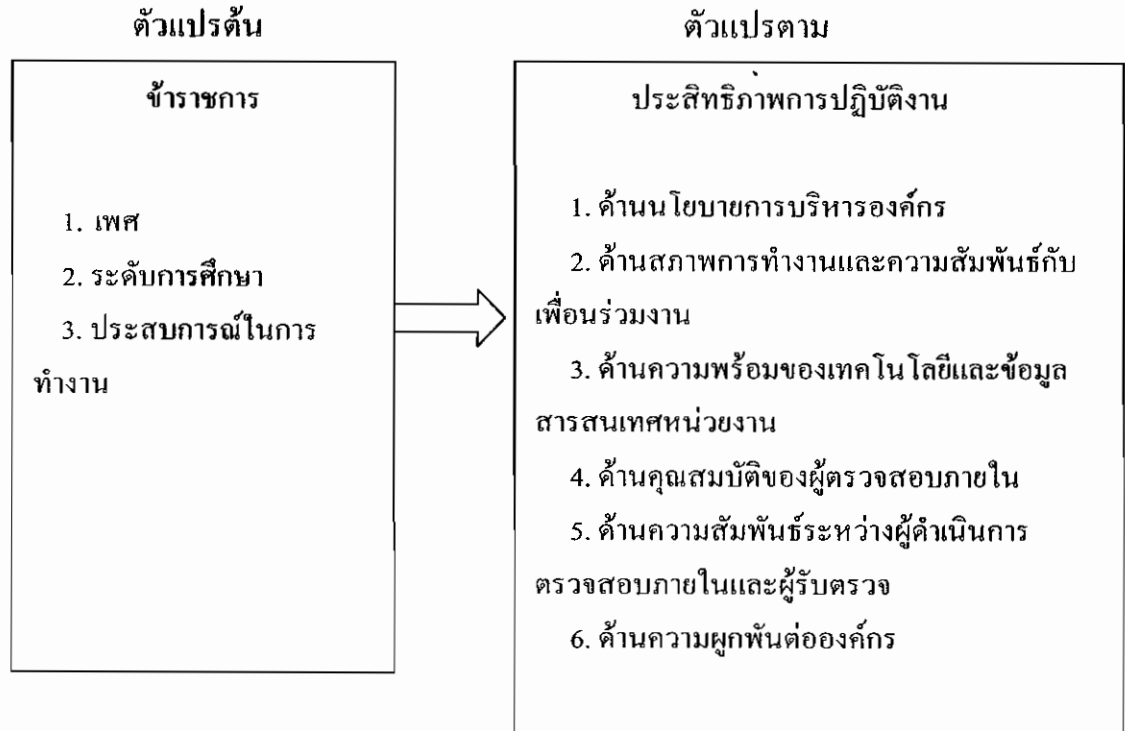
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

3. ทำให้ทราบถึงประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริงในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขที่ตรงประเด็นและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกระทรวงกลาโหม ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการตรวจสอบภายใน แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียดตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในการดำเนินงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร
2. ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศหน่วยงาน
4. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกระทรวงกลาโหม มีระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ปี 2554 - เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2555

ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ณ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำนวน 162 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน

นิยามศัพท์

ฝ่ายตรวจสอบ หมายถึง หน่วยงานระดับฝ่ายของข้าราชการ มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่และรับผิดชอบการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกส่วนงานภายในหน่วยงาน ให้เป็นไปตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง นโยบาย และวิธีปฏิบัติของหน่วยงาน

การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นธรรม

ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง พนักงานตรวจสอบผู้ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่
ตรวจสอบผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานภายในกระทรวงกลาโหม

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประวัติเกี่ยวกับการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึง
ปัจจุบันของบุคคลว่ามีความรู้ความสามารถด้านใด และมีประสบการณ์การทำงานมาเป็นระยะเวลา
เท่าใด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานให้ได้ผลที่มีคุณภาพมีความถูกต้อง
ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด ทันเวลา คู่มีค่ากับค่าตอบแทนเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นที่พอใจ
ของผู้รับบริการ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และหน่วยรับตรวจ โดยทั้งสองฝ่ายต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
นโยบายการบริหารองค์กร หมายถึง การวางแผน การบริหารองค์กรเกี่ยวกับการ
ดำเนินงานตรวจสอบภายในของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงกลาโหม
ที่จะต้องมีการวางแผนนโยบายที่ชัดเจน โดยต้องเป็นแผนที่สามารถปฏิบัติได้จริง และเหมาะสมต่อ
รูปแบบการดำเนินงานที่เป็นอยู่

สภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการ
ดำเนินงาน ของผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศหน่วยงาน หมายถึง ความพร้อมของ
ระบบเทคโนโลยีที่จะรองรับการทำงานในการเก็บรวบรวม และการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการ
ดำเนินงาน และฐานข้อมูลต้องสามารถเข้าถึงได้ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้ตรวจสอบภายในพึงมี เช่น
ต้องปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีจุดมุ่งหมายและขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ
ต้องมีความภักดีต่อองค์กร โดยการให้ความร่วมมือแก่กิจกรรม ขององค์กร และหลีกเลี่ยงกิจกรรม
ที่ผิดกฎหมายหรือไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีหรือในทางบวกของ
ข้าราชการ ที่มีต่อการเป็นหรือต่อการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการตรวจสอบภายใน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในของข้าราชการ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในของข้าราชการ

1. โครงสร้างองค์การงานตรวจสอบภายในภาคราชการ

ปัจจุบันโครงสร้างงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ (กรมบัญชีกลาง, 2555ก)

ประกอบด้วย

- 1.1 หน่วยตรวจสอบภายในระดับกรม/ จังหวัด

เป็นสายงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในส่วนกลางและผู้ว่าราชการจังหวัดในส่วนภูมิภาค โดยมีผู้ตรวจสอบภายในระดับกรมและผู้ตรวจสอบภายในจังหวัดทำหน้าที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานภายในของส่วนราชการ

- 1.2 กลุ่มงานตรวจสอบภายในระดับกระทรวง

เป็นสายงานขึ้นตรงกับปลัดกระทรวงและทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบภาคราชการ โดยมีผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง หน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน/ โครงการที่มีความเสี่ยงสูงหรือที่มีความเชื่อมโยงระหว่างส่วนราชการในกระทรวง ตามที่ปลัดกระทรวงและ/ หรือคณะกรรมการตรวจสอบภายในกลาโหม มอบหมาย

- 1.3 คณะกรรมการตรวจสอบภาคราชการ

แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี ทำหน้าที่สอบทาน และกำกับดูแลระบบการตรวจสอบภายในในภาพรวมของกระทรวงให้มีประสิทธิภาพ และรายงานผลให้ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีทราบ ตามควรแก่กรณี

การตรวจสอบภายในจึงได้มีการพัฒนาปรับปรุงขึ้นด้วยการตรวจสอบภายใน จึงได้รวมเอา การตรวจสอบทรัพย์สินเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบภายในด้วย กระทรวงกลาโหมจึงได้ กำหนดระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2530 ขึ้น และประกาศใช้ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2530

ซึ่งต่อมากระทรวงกลาโหมได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการ ตรวจสอบภายในของกระทรวงกลาโหมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดระเบียบ กระทรวงกลาโหมว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2544 ขึ้น และประกาศใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป โดยกำหนดขอบเขตการตรวจสอบภายในให้หน่วยขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม และเหล่าทัพ จัดให้มีการตรวจสอบภายในทางด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินของ ทางราชการ การควบคุมงบประมาณเฉพาะการเบิกจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันเงินงบประมาณ การวิเคราะห์ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในของส่วนราชการ รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจสอบอื่นใดตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เมื่อขอบเขตความรับผิดชอบการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน ได้ขยายขอบเขตความรับผิดชอบมากขึ้น และหน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้อง เป็นหน่วยงานอิสระเพื่อสอดคล้องกับที่กำหนดไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 17 สิงหาคม 2519 เรื่องการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการ กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อหัวหน้า ส่วนราชการ กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดตั้งสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหมขึ้น โดยให้เป็นส่วน ราชการขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม รับผิดชอบ ด้านการตรวจสอบภายในให้แก่ส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แทนกอง ตรวจสอบภายในกรมการเงินกลาโหมโดยให้ยุบเลิกอัตรากองตรวจ สอบภายใน กรมการเงิน กลาโหม และให้โอนอัตรากำลังพลให้กับสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหมที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ตั้งแต่ 1 กันยายน 2532 เป็นต้นไป ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 136/ 32 ลง 5 กันยายน 2532 สำนักงานตรวจบัญชีกลาโหมจึงได้ถือเอา วันที่ 1 กันยายน 2532 เป็นวันก่อตั้งสำนักงานตรวจบัญชี กลาโหมเป็นต้นมา

ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 จัดตั้งสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม กระทรวงกลาโหม และตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 259/ 36 ลง 1 ธันวาคม 2536 ให้จัดตั้งอัตราเพื่อพลางขึ้น 2 กอง ในสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม เพื่อรับ ภารกิจด้านการตรวจสอบภายในสายงานจรเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานที่สำนักงานตรวจบัญชี

กลาโหมปฏิบัติอยู่เดิม คือ กองตรวจการปฏิบัติราชการและกองสืบสวนสอบสวน และมีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 38/ 37 ลง 17 กุมภาพันธ์ 2537 ให้บรรจุข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหมปฏิบัติ หน้าที่ ในกองดังกล่าวอีกหน้าที่หนึ่ง นอกเหนือจากหน้าที่ปฏิบัติประจำ ซึ่งต่อมาได้มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 225/ 39 ลง 20 กันยายน 2539 ให้จัดตั้งกองตรวจการปฏิบัติราชการเป็นอัตราเฉพาะกิจของสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม อีก 1 กอง ปัจจุบันมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการเสนาธิการและสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 โดยเปลี่ยนนามหน่วยจากสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม เป็น คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงกลาโหม และอนุมัติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เมื่อ 31 มีนาคม 2552 ให้ยกเลิกอัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 0800 ของสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม และให้ใช้อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 1200 ของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงกลาโหม โดยยังคงเป็นส่วนราชการขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แต่มีการปรับการจัดภายในใหม่ ซึ่งเดิมมี 8 ส่วนราชการที่ขึ้นตรงสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม เป็น 9 ส่วนราชการขึ้นตรงคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงกลาโหม โดยเพิ่มกองตรวจสอบภายในระดับกระทรวงขึ้นมาอีก 1 กอง (สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม, 2555ข)

วิสัยทัศน์

ดำเนินการเกี่ยวกับสายวิชาการด้านการตรวจสอบภายใน และองค์กรหลักด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับหน่วยรับตรวจในเสนาธิการและสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมก้าวสู่การตรวจสอบระบบสารสนเทศ

พันธกิจ

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้แก่ส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี ตามคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ค่านิยมหลักขององค์กร

พัฒนาการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบ ทำงานเป็นทีม และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ
ภารกิจ

สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้แก่ส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานรัฐมนตรี ตามคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ พิจารณา

ความรับผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่ง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในกสท โทรคมนาคมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

บทบาทหน้าที่

1. ดำเนินการตรวจสอบทางการเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินอื่น การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ
2. ดำเนินการตรวจสอบการควบคุมงบประมาณเฉพาะการเบิกจ่ายเงิน และรายงานสถานภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ รวมทั้งการก่องหนผู้กักเงินงบประมาณ
3. ดำเนินการตรวจสอบ วิเคราะห์ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบ การควบคุมภายใน
4. ประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจสอบ แนะนำการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง
5. สอบทานระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และ/ หรือ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ
6. วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร
7. ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเรื่องเกี่ยวกับกิจการทั่วไป และกิจการส่งกำลังบำรุง
8. ดำเนินการตรวจสอบอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
9. พัฒนาระบบงาน ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง ที่เกี่ยวกับเรื่องการตรวจสอบภายในของกระทรวงกลาโหม รวมทั้งการดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว
10. ประสานงานกับนายทหารตรวจสอบภายในประจำส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
11. รายงานและเสนอแนะข้อคิดเห็น รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชา หรือ ส่วนราชการอื่นในเรื่องการตรวจสอบภายใน
12. พิจารณารายงานและผลการดำเนินการความรับผิดชอบในทางแพ่ง
13. ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ปลัดกระทรวงกลาโหมมอบหมาย

โครงสร้างหน่วยงาน

1. สำนักงานการเงิน

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบัญชีเงินราชการของสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้านายทหารการเงินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2. กองกลาง

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณ ทูรการ พลาธิการ การขนส่ง การกำลังพล การประชาสัมพันธ์การรักษาความปลอดภัย การสวัสดิการของสำนักงาน ตรวจสอบภายในกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองกลางเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. กองวิชาการและระบบงาน

มีหน้าที่เสนอ ใบบางวางแผน อำนวยการประสานงานและกำกับดูแลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ตรวจสอบวิเคราะห์และประเมินค่าผลงานการตรวจสอบภายในของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานรัฐมนตรี พิจารณาเสนอแนะเพื่อแก้ไข พัฒนามาตรฐาน และเทคนิคการตรวจสอบ ศึกษา พิจารณาและเสนอหนทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาคาการบริหารงานที่เป็นผลสืบ เนื่องมาจากการตรวจสอบภายใน บันทึกและรายงานสถิติผลงาน ฝึกอบรมและส่งเสริมความรู้ให้นายทหารตรวจสอบภายใน ดำเนินการห้องสมุด ประสานงานกับหน่วยต่าง ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองวิชาการและระบบงาน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. กองตรวจสอบภายในที่ 1

มีหน้าที่เสนอ ใบบาง วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการตรวจสอบภายใน ด้านการตรวจสอบ ทางการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุและทรัพย์สิน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ประเมินความเพียงพอ และประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองตรวจสอบภายในที่ 1 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. กองตรวจสอบภายในที่ 2

มีหน้าที่เสนอ ใบบาง วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการตรวจสอบภายใน ด้านการตรวจสอบ ทางการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุและทรัพย์สิน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ประเมินความเพียงพอ และ

ประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการ
กองตรวจสอบภายในที่ 2 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. กองตรวจสอบภายในที่ 3

มีหน้าที่เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการ
ตรวจสอบภายใน ด้านการตรวจสอบ ทางการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุและทรัพย์สิน
การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด
การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ประเมินความเพียงพอ และ
ประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการ
กองตรวจสอบภายในที่ 3 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7. กองตรวจสอบภายในที่ 4

มีหน้าที่เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนิน
การตรวจสอบภายใน ด้านการตรวจสอบ ทางการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุและ
ทรัพย์สิน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตาม
ข้อกำหนดการตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ประเมินความเพียงพอ
และประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
มีผู้อำนวยการกองตรวจสอบภายในที่ 4 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8. กองตรวจการปฏิบัติราชการ

มีหน้าที่เสนอนโยบายวางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนิน
การตรวจสอบ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปและการส่งกำลัง
บำรุง ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนทางราชการ ติดตามผล วิเคราะห์และประเมินค่า
ประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองตรวจการปฏิบัติ
ราชการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9. กองตรวจสอบภายในระดับกระทรวง

มีหน้าที่ วิเคราะห์ ประสาน สรุปแผนการตรวจสอบภายในภาพรวมของ
กระทรวงกลาโหม ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ
ที่มีความสำคัญ หรือเป็นงาน/โครงการที่มีความเสี่ยงสูงหรือเชื่อมโยงกับหลาย ส่วนราชการ
หรือที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง และ/ หรือ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล
ประจำกระทรวง กลาโหมสอบทานรายงานผลการตรวจสอบวิเคราะห์และสรุปผล การตรวจสอบ
ของหน่วยตรวจสอบภายในของหน่วยขึ้นตรง กระทรวงกลาโหม และเหล่าทัพ เพื่อเสนอความเห็น

พร้อมข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการตรวจ สอบและประเมินผลประจำ กระทรวงกลาโหม ประสานงานกับผู้ตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนด นโยบาย และแผนการตรวจสอบกับคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำ กระทรวงกลาโหมและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองตรวจสอบภายใน ระดับกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

ความเป็นมาของการตรวจสอบการดำเนินงานประเทศไทย

การตรวจสอบในประเทศไทย (กรมบัญชีกลาง, 2552) เริ่มจากการสอบบัญชี ซึ่งเป็น การตรวจสอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2477 การพัฒนางานตรวจสอบบัญชีเป็น ไปอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดตั้ง สมาคม นักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2491 การออก พระราชบัญญัติผู้สอบบัญชีในปี พ.ศ. 2505 ต่อมา มีการจัดตั้งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2517 และสมาคม ผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2532 ซึ่งแต่ละสถาบันมี ส่วนผลก้นในการพัฒนาการตรวจสอบภายในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปลายปี พ.ศ.2539 สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้ทำสัญญาความร่วมมือเป็นสมาชิกของสถาบันผู้ตรวจสอบ ภายใน (The Institute of Internal Auditors: IIT) และเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 สมาคม ผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยได้รับแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนของสถาบันผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้การพัฒนาการตรวจสอบภายในในประเทศไทยมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล (ตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย, 2541)

การพัฒนาการตรวจสอบภายในที่เห็นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะธุรกิจเอกชนเริ่มจาก ความต้องการของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2535 ที่ต้องการให้บริษัท จดทะเบียนทุกบริษัทมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) เนื่องมาจาก นโยบายการเปิดการค้าเสรีที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2543 ทำให้ธุรกิจต้องเร่งเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของตน นอกจากนี้ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น การปิดธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ และสถาบันการเงินกว่า 50 แห่ง ซึ่งเกิดจากการขาดวินัยทางการเงิน ชื่อเรียกร่องจากกองทุนการเงิน ระหว่างประเทศ (International Monetary Fund หรือ IMF) ผสมกับภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้ ประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุงระบบการปฏิบัติการและควบคุมภายใน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือได้ และความโปร่งใส และในปี พ.ศ. 2541 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ประกาศให้บริษัท

จดทะเบียนทุกบริษัทต้องจัดให้มีกระบวนการกำกับดูแลที่ดี โดยต้องมีคณะกรรมการตรวจสอบชั้น
ภายในองค์กร และได้กำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมหาชนจำกัด ต้องแสดงความ
รับผิดชอบในการจัดการการปฏิบัติงานที่เป็นระบบต้องจัดระบบการควบคุมภายใน ในองค์กรของ
ตนเองโดยมีการตรวจสอบและเผยแพร่ในรายงานประจำปี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเป็น
ธรรมต่อผู้ลงทุน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2541)

สำหรับการพัฒนางานตรวจสอบภายในภาครัฐการ ได้เริ่มต้นจากมติคณะรัฐมนตรี
ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2519 กำหนดให้ทุกส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปมีผู้ตรวจสอบภายใน
แต่สรุปจากรายงานการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลการตรวจสอบภายในของส่วนราชการของ
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินปี พ.ศ. 2531 สรุปได้ว่าการปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
เท่าที่ควร อย่างไรก็ตามสถานการณ์ดังกล่าวได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นตามลำดับ เช่น รายงาน
การศึกษาวิจัยดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้มีมติ ลงวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2532 เห็นชอบในหลักการ
การแก้ปัญหาระบบการตรวจสอบภายในส่วนราชการ และจากแรงผลักดันของตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย ซึ่งได้เห็นความสำคัญและได้ดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการควบคุมภายในคณะรัฐมนตรีได้มีมติ (เมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2541) ให้รัฐวิสาหกิจและ
กระทรวงจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ โดยใช้มาตรฐานเดียวกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2542 เริ่มให้ความสำคัญของระบบการตรวจสอบของ
ประเทศ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส (Transparency) และการตรวจสอบได้ (Auditability) เพื่อให้เกิด
ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน (Public Accountability) และเพื่อส่งเสริมการถ่วงดุล
แห่งอำนาจระหว่างรัฐบาล รัฐสภา และประชาชน จึงได้มีการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ขึ้น เป็น
การตรวจสอบแบบสมบูรณ์ (Comprehensive Audit) หมายถึง การตรวจสอบที่ครอบคลุมทั้ง
การตรวจสอบด้านการเงินการบัญชี และการปฏิบัติงาน ขยายขอบเขตจากการตรวจสอบ
การดำเนินงาน ซึ่งนิยมเรียกกันว่า 3E Audit (Economy Efficiency and Effectiveness Audit)
ตามวัตถุประสงค์การตรวจเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ
ความประหยัด

ความสำคัญของการตรวจสอบภายใน

ซึ่งการตรวจสอบภายในมีส่วนผลักดันความสำเร็จดังกล่าว (กรมบัญชีกลาง, 2555ก)

ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Audit Ability)
3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) ขององค์กร ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่าย เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประสานและลดปัญหาความไม่เข้าใจในนโยบาย
4. เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุด
5. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน คือ การปฏิบัติงานโดยอิสระปราศจากการแทรกแซงในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

ขอบเขตของงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

1. การสอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชี การเงิน และการดำเนินงาน
2. การสอบทานให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบาย แผน และวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้ และควรแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น
3. การสอบทานวิธีการป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้

4. การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ
5. การสอบทานการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมถึงความคืบหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้
6. การสอบทานและประเมินผลความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในขององค์กร

• ประเภทของการตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการตรวจสอบแต่ละระบบงาน หรือแต่ละกิจกรรมจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดวิธีการตรวจสอบ และสามารถแยกประเภทของการตรวจสอบภายในที่ใช้กัน โดยทั่วไปแบ่งเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ทางการเงิน การบัญชีและรายงานทางการเงิน โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สิน และประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของระบบงานต่าง ๆ ว่ามีเพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่บันทึกในบัญชีรายงาน ทะเบียน และเอกสารต่าง ๆ ถูกต้อง และสามารถสอบทานได้หรือเพียงพอที่จะป้องกันการรั่วไหล สูญหาย ของทรัพย์สินต่าง

2. การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน งานและโครงการขององค์กร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยต้องมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งวัดจากตัวชี้วัดที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 2.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือ การใช้ทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตอย่างประหยัดที่สุด ซึ่งต้องต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยยังคงได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึงความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนได้สูงกว่าผลผลิต หรือผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับตามแผน ทั้งนี้การประเมินถึงความประหยัดที่สุดเป็นการพิจารณาว่าผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจริงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการนั้น ได้จากทางเลือก หรือการดำเนินงานที่มีการใช้ต้นทุนหรือรายจ่ายต่ำที่สุด โดยไม่มีทางเลือกอื่นใดที่จะมีต้นทุนต่ำไปกว่าทางเลือก หรือการดำเนินงานดังกล่าว อีกแล้ว

- 2.2 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญในการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกละทิ้งตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง

2.3 ความคุ้มค่า (Economy) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือใช้ทรัพยากร ต่ำกว่าที่กำหนดในแผน โดยยังได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น เมื่อหน่วยงานดำเนินเสร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์แล้ว มีทางเลือกอื่นใดอีกหรือไม่ที่จะทำให้เสียต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายน้อยกว่า ที่เป็นอยู่ ถ้าไม่มี แสดงว่าหน่วยงานได้ดำเนินงานอย่างมีความประหยัดหรือเสียต้นทุนต่ำสุดแล้ว นั่นเอง

3. การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing) เป็นการตรวจสอบการบริหารงาน ด้านต่างขององค์กร ว่ามีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม การประเมินผล เกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านต่าง ๆ ว่าเป็นไป อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งเป็นไปตามหลักการบริหารงานและ หลักการกำกับดูแลที่ดี ในเรื่องความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และความโปร่งใส

4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing) เป็นการตรวจสอบ การปฏิบัติงานต่าง ขององค์กรว่าเป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องที่กำหนดทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร

การตรวจสอบประเภทนี้ อาจจะทำการตรวจสอบ โดยเฉพาะหรือถือเป็นส่วนหนึ่งของการ ตรวจสอบทางการเงินหรือการตรวจสอบการดำเนินงานก็ได้

5. การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information System Auditing) เป็นการพิสูจน์ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของระบบงานและข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ รวมทั้งระบบการเข้าถึงข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การตรวจสอบประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานตรวจสอบภายในเกือบทุกงานที่นำระบบ คอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เป็นการตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการ ดำเนินงาน หรือการตรวจสอบการบริหารผู้ตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในระบบงาน สารสนเทศนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing) หมายถึง การตรวจสอบในกรณีที่ได้รับมอบหมาย จากฝ่ายบริหาร หรือกรณีที่มีการทุจริตหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ผิดกฎหมาย หรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤตินิชอบเกิดขึ้น ซึ่งผู้ตรวจ สอบภายในจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุ ข้อเท็จจริง ผลเสียหายหรือผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการป้องกัน

จากการศึกษา พบว่า การตรวจสอบภายในสามารถแบ่งเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การตรวจสอบทางการเงิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและตัวเลข ทางการเงิน 2. การตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงานให้

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3. การตรวจสอบการบริหาร เป็นการตรวจสอบระบบการบริหารจัดการ
 เกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม และการประเมินผล 4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด
 เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด 5. การตรวจสอบระบบงาน
 สารสนเทศ เป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลด้วย 6. การตรวจสอบ
 พิเศษ เป็นการตรวจสอบการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต

มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติ ประกอบด้วย

- 1.1 การกำหนดถึงวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานตรวจสอบ
- 1.2 การกำหนดถึงความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม
- 1.3 การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้วยความเชี่ยวชาญและความระมัดระวัง

รอบคอบ

- 1.4 การสร้างหลักประกันคุณภาพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยกล่าวถึงประเด็นต่าง ดังนี้

- 2.1 การบริหารงานตรวจสอบภายใน
- 2.2 ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน
- 2.3 การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยควรคำนึงถึง
 - 2.3.1 วัตถุประสงค์ของงานและวิธีการดำเนินงานตรวจสอบภายใน
 - 2.3.2 ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ และในระดับที่ยอมรับได้
 - 2.3.3 ความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหาร

ความเสี่ยงและระบบการควบคุม เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่
 เกี่ยวข้อง

2.3.4 โอกาสในการปรับปรุงกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและระบบ
 การควบคุมภายในให้ดีขึ้น

2.4 การปฏิบัติงานตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในควรรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และบันทึกข้อมูลให้เพียงพอต่อ
 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบ
 ภายในควรควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า
 การปฏิบัติงานจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการช่วย
 พัฒนาเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในด้วย

2.5 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจสอบภายในควรรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างทันกาล โดยรายงานดังกล่าว ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ขอบเขตการสรุปผลการตรวจสอบ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เที่ยงธรรม รัดกุม สร้างสรรค์และรวดเร็ว รวมทั้งควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้บุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมได้รับทราบ

2.6 การติดตามผล

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรกำหนดระบบการติดตามผลว่าได้มีการนำ ข้อเสนอแนะในรายงานผลการปฏิบัติงาน ไปสู่การปฏิบัติ

2.7 การยอมรับสภาพความเสี่ยง

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรนำเรื่องความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย แก่องค์กรซึ่งยังไม่ได้รับการแก้ไขหารือกับผู้บริหาร

จากการศึกษา พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 2 ส่วน หลัก ๆ คือ 1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติ ได้แก่ การกำหนดถึงวัตถุประสงค์ การสร้างหลักประกัน คุณภาพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตรวจสอบ การรายงานผล การปฏิบัติงาน การติดตามผล การยอมรับสภาพความเสี่ยง เป็นต้น

จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายใน จึงต้องมีจริยธรรมภายใต้กรอบความประพฤติที่ดีงาม ในอันที่จะนำมาซึ่งหลักประกันความเชื่อมั่นที่ เที่ยงธรรมและที่ปรึกษาที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ ดังนี้

1. ความมีจุดยืนที่มั่นคง ในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร และความ รับผิดชอบ
 2. การรักษาความลับ ในเรื่องของการเคารพอำนาจหน้าที่ที่ได้รับทราบ
 3. ความเที่ยงธรรม ในเรื่องของการไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างความสัมพันธ์ใด ในอันที่ จะทำให้มีผลกระทบต่อความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน
 4. ความสามารถในหน้าที่ ในเรื่องของความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ทำ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมซึ่งช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้ตรวจสอบจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติต่าง ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. มีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และเทคนิคการตรวจสอบต่าง ที่จำเป็นในการตรวจสอบภายใน
3. มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การวางแผนงาน การจัดทำและการบริหารงบประมาณ
4. มีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจในเรื่องต่าง การวิเคราะห์ การประเมินผลการเขียนรายงาน
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ ยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการที่ถูกต้องกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์ และประเมินจากการตรวจสอบ
7. มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินใจปัญหาต่าง ได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม
9. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ติดตามวิวัฒนาการที่ทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมองปัญหาด้วยสายตาเชิงผู้บริหาร

จากการศึกษา คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า การที่จะเป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ดีนั้น จะต้องมีควมมีความรู้ในหลักวิชาพื้นฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี กฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องมีความเชื่อมั่นและซื่อสัตย์ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน รู้จักกาลเทศะ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 49) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้องรวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ่มค่า และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด

ปรีดา เปี่ยมวาริ (2543, หน้า 29) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง การใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นได้ของงาน ค่าปริกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลันมีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง งานทันเสร็จทันเวลา ผลงาน ได้มาตรฐาน การดำเนินงานสามารถยึดถือเป็นมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้และให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, หน้า 198) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพิจารณาจากความสามารถในการแปรรูปปัจจัยนำเข้า (Inputs) ให้เป็นผลลัพธ์ในปริมาณที่ต้องการ ซึ่งมักจะพิจารณาเปรียบเทียบเป็นร้อยละ

สิฏฐากร ชูทรัพย์ (2546, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้รับจากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แคล่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

Gibson (1988, p. 37) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพจะวัดด้วยสิ่งหลายตัวประกอบด้วยอัตราการได้ผลตอบแทน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเสียเปลือง การใช้ทรัพยากรและอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

สำหรับระบบราชการไทยนั้นมีการเปลี่ยนแปลงมาเรื่อย ตามลำดับ แต่ก็ยังมีปัญหาและข้อวิพากษ์เสมอว่า ระบบราชการเป็นระบบที่ไร้ประสิทธิภาพ เพราะเมื่อวัดผลแล้วจะพบว่า เกิดความไม่คุ้มทุนโดยประเมินจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งพอจะสรุปสภาพปัญหาต่าง เช่น ปัญหาจากความไม่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ ที่ใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมากแต่ได้ผลงานน้อย และขาดคุณภาพการดำเนินงานมีความล่าช้า มีขั้นตอนที่ซับซ้อนและมากมาย มีการทุจริตคอร์รัปชันในทุกระดับคุณภาพของการบริการไม่ดี ข้าราชการขาดการพัฒนาตนเอง สายการบังคับบัญชายาว เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบที่รวมอำนาจไว้ ส่วนกลางไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขั้นตอนการปฏิบัติจึงยาวและล่าช้าในกระบวนการตัดสินใจ เทคโนโลยีล้ำสมัยหรือข้าราชการ ไม่สามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงาน และงานด้านเอกสารที่ไม่จำเป็นมีมาก ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้า

ชานินทร์ สุทธิคุณศรี (2549; หน้า 24-25) กล่าวถึง เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีมนุษย์ช่วยเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าคือ ทรัพยากรต่าง ให้เป็นปัจจัยส่งออก เช่น สินค้าและบริการให้บังเกิดประโยชน์แก่มนุษย์ องค์กร สังคม และประเทศชาติ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนก็เพื่อจะบ่งชี้ถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน นั่นคือ การเปรียบเทียบ กับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและ ผู้ร่วมงานคนอื่น ดังนั้นผลการปฏิบัติงาน จึงถือเป็นเรื่องเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อผลการปฏิบัติงานดีย่อมถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการ ปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

การพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างการนำ ปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลลบด้วยปัจจัย นำเข้า แต่หากเป็นระบบการปฏิบัติงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับ การบริการอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$\text{องค์กรภาคเอกชน} \quad E = (O-I)$$

$$\text{องค์กรภาครัฐ} \quad E = (O-I)+S$$

E = Efficiency (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน)

O = Output (ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา)

I = Input (ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางบริหารทั่วไป)

S = Satisfaction (ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา)

แนวทางการประยุกต์ระบบการควบคุมภายใน Coso (นพวรรณ พุติตระกูล, 2544)

กล่าวไว้ว่า

1. คณะกรรมการตรวจสอบ ที่ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเข้มแข็งและด้วยจิตสำนึก ด้านการควบคุมระดับสูง จะเป็นพลังขับเคลื่อนอันสำคัญให้ระบบการควบคุมขององค์กรแข็งแกร่ง และมั่นคง คำตอบที่ตรงกับสภาพข้อเท็จจริงต่อคำถามต่อไปนี้ จะช่วยประเมินได้ว่าคณะกรรมการ ตรวจสอบขององค์กรมีประสิทธิภาพเพียงใด

1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่จริงจังเพียงใดและเป็นอิสระจาก ฝ่ายจัดการหรือไม่

1.2 คณะกรรมการบริษัท ทำการทบทวนบทบัญญัติคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee Charter) ครัง้สุดท้าย

3 4 7 7 7 6

1.3 คณะกรรมการตรวจสอบ

1.3.1 ประทับตัวบุคคลผู้มีคุณวุฒิ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายงานต่าง ทั้งด้านปฏิบัติการ ด้านการเงินและด้านบริหารธุรกิจหรือไม่

1.3.2 มีความเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมด้านควบคุมภายในองค์กรดีเพียงใด เอาใจใส่ สอดส่องสภาวะแวดล้อมบ้างหรือไม่

1.3.3 มีการทบทวนความถูกต้องความน่าเชื่อถือของข้อมูลและรายงานทางการเงินขององค์กรสม่ำเสมอเพียงใด

1.3.4 มีความสนใจว่าองค์กรมีนโยบายและมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเป็นทางการและสอดส่องดูว่าคนในองค์กรปฏิบัติตามนโยบายหรือไม่เพียงใด

1.3.5 เคยมีคนทักท้วงการทำงานของคณะกรรมการการบริหาร ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในหรือสอบบัญชีในอดีตบ้างหรือไม่

2. การจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายใน ให้เหมาะสมกับภาพหน้าที่และการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ มีความมั่นใจได้ในระดับหนึ่งว่าบริษัทจะไม่ประสบปัญหาการควบคุมภายในที่ร้ายแรงโดยไม่ทันรู้ตัว คำตอบอย่างตรงไปตรงมานี้ จะช่วยให้ประเมินได้ว่าฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรมีประสิทธิภาพระดับใด

2.1 ปัจจุบันฝ่ายตรวจสอบภายใน ได้รับการสนับสนุนอย่างแท้จริงจากฝ่ายบริหารอาวุโส คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบดีเพียงใด

2.2 คณะกรรมการตรวจสอบได้เคยประเมินว่า ฝ่ายตรวจสอบภายในมีอำนาจและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานหรือไม่ มีการนำผลการประเมินไปแก้ไขหรือไม่

2.3 สภาวะทางสัมพันธภาพระหว่างฝ่ายตรวจสอบภายในและฝ่ายบริหารอยู่ในระดับเพียงใด มีปัญหาในการร่วมมือกันทำหน้าที่ของตนบ้างหรือไม่

2.4 ฝ่ายตรวจสอบภายใน ได้ช่องทางติดต่อโดยตรงกับคณะกรรมการตรวจสอบหรือฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพงานตรวจสอบเพียงใด

2.5 รายงานผลการตรวจสอบภายในที่ผ่านมา มีประเด็นสำคัญหรือการทำให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพียงใด ปฏิบัติทันกาลเพียงใด

2.6 เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบระดับต่าง มีความสามารถและประสบการณ์เพียงพอต่อความต้องการเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างได้ผลหรือไม่

รัฐบาลของประเทศต่าง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา มีความพยายามที่จะทำการปฏิรูประบบราชการ โดยต้องการที่จะปรับปรุงระบบการบริหารงานราชการให้มีความทันสมัย ขจัดความไม่คล่องตัวทางการบริหาร ตลอดจนได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นให้

ความสำคัญต่อปัจจัยนำเข้าและกฎระเบียบ มาใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management; RBM) เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารรัฐกิจให้มีลักษณะเป็นอย่างภาคธุรกิจเอกชน (ทศพร สิริสัมพันธ์, 2543, หน้า 145) โดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน กำหนดคุณศาสตร์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งต้องสร้างตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

• สถิต คำลาเตียง (2544, หน้า 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลชนมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ถ้าจะพิจารณางานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กรของรัฐก็วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็น สูตร ได้ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คทาวิช พรหมายน (2545, หน้า 14) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่อง และกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน ไว้เป็น
หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
- 10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่งานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การทำกิจกรรมการดำเนินงานของ
องค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วน
ของผลผลิต และผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
ก่อนให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมี
ประสิทธิภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่
เน้นด้านปัจจัยนำออก

องค์ประกอบประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม พบว่ามีตัวแปรที่สำคัญอยู่ทั้งหมด 6 ตัวแปร ดังนี้

1. นโยบายการบริหารองค์กร หมายถึง การวางนโยบายการบริหารองค์กรเกี่ยวกับ
การดำเนินงานตรวจสอบภายในในกลาโหม ที่จะต้องมีการวางนโยบายที่ชัดเจน โดยต้องเป็นนโยบาย
ที่สามารถปฏิบัติได้จริง และเหมาะสมต่อรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นอยู่

งานตรวจสอบภายในถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการติดตามงานเพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายและเป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี
ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน (สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม, 2555ข) คือ
ทำหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ภายในองค์กร ด้วย
การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ
เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตาม
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการดำเนินงานตรวจสอบภายใน
จะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการ
ควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่านโยบายการบริหารองค์กร หมายถึง การวางนโยบายการบริหารองค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงานตรวจสอบภายในกลาโหม เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมการดำเนินงานที่ดีจะส่งผลให้มนุษย์มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือ ประสานงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานในองค์กรสามารถประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ แต่ในทางกลับกันหากสภาพแวดล้อมการดำเนินงานไม่ดีก็จะส่งผลให้มนุษย์มีความรู้สึกไม่ดี เกิดการขัดแย้งระหว่างกัน ไม่มีการร่วมมือและส่งผลกระทบต่อการทำงานชีวิตและการดำเนินงานไปในทิศทางลบ

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมการดำเนินงานที่ดีและการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี จะช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ และก่อให้เกิดการดำเนินงานร่วมกัน ถ้าความขัดแย้งลดลงก็จะส่งต่อผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของสถาบันเทคโนโลยีคาร์เนกี (วิกิพีเดีย, 2555) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ประวัติของบุคคลกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนหนึ่งหมื่นคนและผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ลักษณะส่วนตัว และการปฏิบัติต่อผู้อื่นช่วยให้กลุ่มตัวอย่างประสบความสำเร็จถึงร้อยละ 85 และปัจจัยด้านความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากทั้งต่องานและชีวิตส่วนตัวของบุคคล

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตและการงาน หากบุคคลเหล่านั้นมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล องค์กร และสังคม

3. ความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศหน่วยงาน หมายถึง ความพร้อมของระบบเทคโนโลยีที่จะรองรับการทำงานในการเก็บรวบรวม และการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งอุปกรณ์จะต้องมีความพร้อมต่อการใช้งานและฐานข้อมูลต้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายและใช้งานง่ายเพื่อสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล แก้ไขเปลี่ยนแปลง เรียกดูข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูลได้โดยง่าย ในขณะที่เดียวกันเทคโนโลยียังช่วยเพิ่มคุณค่าและคุณภาพในการใช้งานข้อมูลสารสนเทศที่ได้มา

อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการทำให้ข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการมีความพร้อมใช้งาน นั้น สำนักงานตรวจสอบภายในก็หาใหม่มีความจำเป็นที่จะต้องเชื่อมโยงข้อมูลและติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ทั้งภายในและนอกองค์กร รวมถึงให้บริการกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยผ่านทั้งระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างยิ่ง

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้ตรวจสอบภายในพึงมี เช่น ต้องปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีอุดมการณ์และขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ต้องมีความภักดีต่อองค์กร โดยการให้ความร่วมมือแก่กิจกรรม ขององค์กร และหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ผิดกฎหมายหรือไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ เป็นต้น (สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม, 2555 ก)

การกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและเพื่อให้ผลการดำเนินงานของผู้ตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ โดยผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องมีคุณสมบัติอันพึงปฏิบัติ โดยใช้สามัญสำนึก และวิจารณญาณอันเหมาะสมปฏิบัติตนตามกรอบจริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการ และกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญผู้ตรวจสอบภายในควรมีจุดยืนที่มั่นคง ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ โดยยึดหลักมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ และที่สำคัญผู้ตรวจสอบภายในต้อง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างความสัมพันธ์ใด ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งกับผลประโยชน์ของทางราชการ รวมทั้งกระทำการใด ๆ ที่จะทำให้เกิดอคติจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเที่ยงธรรม

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าคุณสมบัติและจริยธรรมอันพึงมีของผู้ตรวจสอบภายในหลัก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ โดยยึดหลักมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานของบุคลากร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และหน่วยรับตรวจ โดยทั้งสองฝ่ายต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

งานตรวจสอบภายในคืองานบริการที่จะให้หลักประกันที่เที่ยงธรรมและคำปรึกษาที่เปี่ยมด้วยคุณค่าแก่ส่วนราชการ ด้วยการประชุมและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลภายในส่วนราชการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับตรวจในการขอข้อมูลที่จำเป็นและการเข้าไปตรวจสอบภายในหน่วยงาน ซึ่งในบางครั้งอาจเกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ ซึ่งจะช่วยให้ช่วยลดความขัดแย้งและบรรยากาศที่ตึงเครียดลงได้ ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในบรรลุผลสำเร็จ การปฏิบัติงานจะต้องมีความเป็นธรรมและโปร่งใส นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ตรวจสอบและผู้รับตรวจ เพื่อเป็นการผูกมิตร ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปโดยง่ายยิ่งขึ้น และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีหรือในทางบวกของข้าราชการ ที่มีต่อการเป็นหรือต่อการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการตรวจสอบภายใน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น สามารถวัดผลได้โดยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลของงานที่ปรากฏ (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2554) เพราะถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่องค์กรนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และสภาพทางสังคม ย่อมมีผลต่อความคิดและการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพดำเนินงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจจำเป็นต้องอาศัยปรับเปลี่ยนและส่งเสริมการพัฒนากุศลกรในองค์กรจากความรู้ ความคิด หลักการและแนวปฏิบัติตั้งแต่ต้น แสดงให้เห็นภาพส่วนประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยที่ส่งเสริมนั้น จากพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลในการทำงาน เมื่อนำส่วนประกอบต่าง ๆ มาสร้างภาพรวมเป็นการสรุปจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถในการวางแผนดำเนินการทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคลให้นำไปสู่การปฏิบัติชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดจะขึ้นกับประสิทธิภาพของคนและองค์กร หมายถึงในองค์กรหนึ่ง การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของคน และ

องค์กรจะต้องดำเนินไปพร้อมกัน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น 4 ขั้นตอน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์, 2543, หน้า 203 - 205) ได้แก่

1. การวัดประสิทธิภาพ (Measurement of Efficiency) การพัฒนาประสิทธิภาพที่เป็นระบบและชัดเจนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าเราไม่สามารถรับทราบว่าการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเพียงใดและในระดับใด ดังนั้นเราจึงต้องกำหนดแนวทางในการวัดประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรมโดยพิจารณาปัจจัยสำคัญ (Key Factors) ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้กำหนดเกณฑ์ มาตรฐาน และวิธีการในการดำเนินงาน ปัจจุบันหลายอุตสาหกรรมอาจมีเครื่องมือที่สามารถนำมาประยุกต์ในการวัดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการดำเนินงานและจัดทำฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับองค์กรและอุตสาหกรรม ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพ ถึงแม้ธุรกิจจะไม่มีข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพ เราก็สามารถพิจารณาสร้างเครื่องมือวัดจากการพิจารณาปริมาณผลลัพธ์กับปัจจัยนำเข้าที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน

2. การประเมินประสิทธิภาพ (Evaluation of Efficiency) นำข้อมูลจากการวัดผลการดำเนินงานกับมาตรฐานที่กำหนดมาเปรียบเทียบประเมิน และวิเคราะห์กับข้อมูลเพื่อหาความแตกต่าง สาเหตุของการด้อยประสิทธิภาพ และแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งทำการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานใน 2 ลักษณะได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจะสะท้อนความก้าวหน้าหรือถดถอยหลังของธุรกิจ

2.2 การเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานว่ามีความใกล้เคียงกับเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนอย่างไร เกิดความแตกต่างอย่างไร และสมควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

3. การวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพ (Planning for Efficiency Improvement) นำข้อมูลจากการประเมินและการวิเคราะห์ความแตกต่างมาประกอบการกำหนดแผนการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร อย่างเป็นรูปธรรมที่เรียกว่า “แผนปฏิบัติ (Action Plan)” โดยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมาย วิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานอย่างถูกต้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. การพัฒนาประสิทธิภาพ (Plan Implementation) เริ่มดำเนินการตามแผน โดยมอบหมายให้มีผู้มีหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรง ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจและสั่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจนสามารถติดตามประเมินผล และปรับปรุงให้เหมาะสมได้มอบหมายให้มีผู้มีหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรง ตลอดจนอำนาจใน

การตัดสินใจและสั่งงานที่ชัดเจนในอนาคต

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรด้วยองค์ความรู้ขององค์กร โดยจะต้องสร้างมาตรฐานให้กับ 4 องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน ประกอบด้วย การวัดประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องมีมาตรการและมาตรฐานในการวัดประสิทธิภาพที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมหลังจากนั้นต้องทำการประเมินประสิทธิภาพ โดยนำข้อมูลจากการวัดผลการดำเนินงานกับมาตรฐานที่กำหนดมาเปรียบเทียบประเมิน และวิเคราะห์กับข้อมูลเพื่อหาความแตกต่าง สาเหตุของการด้อยประสิทธิภาพ และแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพต่อไปซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ 3 ซึ่งจะทำให้องค์กรมีแผนปฏิบัติ ที่ชัดเจน และองค์ประกอบสุดท้ายการพัฒนาประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องมอบหมายให้ มีผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจที่ชัดเจนและทุกฝ่ายต้องยอมรับ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสูงสุด

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ปัจจุบันเทคโนโลยี (Technology) กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่หรือการล่มสลายขององค์กรธุรกิจ เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้รับพัฒนาและเข้ามาเกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตและการทำงานของเราในอัตราส่วนที่สูงขึ้น แต่การใช้เทคโนโลยีเพียงลำพังไม่สามารถทำ ให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างและผู้ใช้เทคโนโลยี การนำ เทคโนโลยีมาใช้จึงต้องอาศัย “คน” เป็นผู้ควบคุมและตัดสินใจ โดยเฉพาะในการพัฒนา ประสิทธิภาพ ถ้าทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรขาดความพร้อมและความใส่ใจในการพัฒนางาน โดยเฉพาะในด้านการมีสำนึกที่มีต่อคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่องานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543, หน้า 211) ดังนั้น

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการจูงใจเทคโนโลยี อาจจะช่วยให้ การปฏิบัติงานสะดวกสบายขึ้น แต่อาจไม่ทำให้การดำเนินงานของธุรกิจมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถ้าทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรขาดความพร้อมและความใส่ใจในการพัฒนางาน โดยเฉพาะใน ด้านการมีสำนึกที่มีต่อคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ต่องานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านต่อไปนี้

1. การออกแบบงานและการออกแบบงานใหม่ (Job Design and Redesign) หลักการยศ ศาสตร์ (Ergonomics) หรือวิศวกรรมมนุษย์ปัจจัย (Human Factors Engineering) มาประยุกต์ ทำให้อ การออกแบบและการพัฒนาระบบงานให้เหมาะสม พนักงานสามารถปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือที่ เหมาะสม มีการเคลื่อนไหวร่างกายในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความเมื่อยล้า และ

ความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

นอกจากนี้การออกแบบองค์กร (Organization Design) ให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมและสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์และเป้าหมาย (Strategy and Goals) เทคโนโลยี ขนาด (Size) เงื่อนไขทางการเงิน (Financial Condition) และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Environmental Uncertainty) ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบุคคลเกิดความเข้าใจในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานหลักของตนได้อย่างชัดเจน

2. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การดำรงชีวิตในสังคมความรู้ (Knowledge Society) ที่ความรู้เกิดขึ้น เคลื่อนย้าย และพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ความรู้ที่บุคคลได้รับจากการเรียนรู้และการฝึกฝนอย่างเป็นทางการในห้องเรียนตลอดจนการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตที่ต้องการความหลากหลายและความคล่องตัวสูง ทำให้บุคลากรจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต โดยองค์กรจะต้องให้การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งอย่างเป็นทางการในห้องฝึกอบรม และจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคคลมีความพร้อมและมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจุบันการฝึกอบรมและการพัฒนามิได้เพียงจำกัดขอบเขตของการดำเนินงานเฉพาะการพัฒนาทักษะในงานเท่านั้น แต่ได้ขยายขอบเขตให้มีความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ของพนักงาน

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal System) เป็นการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแจ้งผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานมีเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่ การควบคุมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเรื่องค่าตอบแทน ประอบการพิจารณาความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับตำแหน่งหรือหน้าที่งาน เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคตและเป็นข้อมูลในการบริหารงานอื่น

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและองค์กร โดยบุคคลสามารถพิจารณา ความเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาตนเองในปัจจุบันและอนาคต การเพิ่มประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ได้นำระบบการพัฒนากการปฏิบัติงาน (Performance Development System: PDS) มาประยุกต์โดยหัวหน้างานและพนักงานจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายในการทำงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุง

ความสามารถของตน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่หัวหน้างานก็จะได้ผลงานที่ต้องการ และสามารถใช้เวลาในการบริหารงานเพื่อสร้างความก้าวหน้า

4. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and benefit System) “งานคือเงิน เงินคืองาน” อาจเป็นคำพูดที่มีความเป็นวัตถุนิยมและไม่ถูกต้องนัก โดยที่หลายคนอาจจะเถียงว่าเรามีได้ปฏิบัติงานเพื่อเงินเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นอีกมากที่ทำให้บุคคลทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจ และความสำเร็จขององค์กร เป็นต้น

5. การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Communication and Employee Involvement) การแบ่งแยกฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายจัดการและพนักงาน โดยดำเนินการตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายไม่เพียงพอต่อการสร้างความสำเร็จขององค์กร ทั้งยังอาจสร้างความขัดแย้งและความรุนแรงขึ้นในอนาคต ความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลเต็มใจปฏิบัติงานและองค์กรดำเนินงานอย่างราบรื่น การติดต่อสื่อสารที่เปิดรับฟังความคิดเห็นช่วยให้บุคคลลดแรงกดดันและเกิดความเข้าใจในความต้องการระหว่างกัน ในขณะที่การมีส่วนร่วมจะช่วยลดแรงต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหน้าที่ในการจัดการ 5 ด้านดังนี้ ด้านที่หนึ่ง การออกแบบงานและการออกแบบงานใหม่ ต้องออกแบบให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่สร้างความขัดแย้งในการทำงานให้เกิดขึ้น ด้านที่สองการฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้และ โอกาสในการเรียนรู้ฝึกฝนความเชี่ยวชาญและองค์ความรู้ของพนักงาน ด้านต่อมาด้านที่สามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องออกแบบระบบการประเมินที่มีมาตรฐานชัดเจน ตรวจสอบได้และสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรซึ่งจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และงานที่ทำ ด้านที่สี่ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เป็นด้านที่สำคัญเพราะเงินเดือน ค่าตอบแทนผลประโยชน์ คือปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี อีกทั้งยังสร้างทัศนคติต่องานได้เช่นกันซึ่งต้องทำให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในสังคม ด้านสุดท้ายด้านที่ห้าผู้บริหารต้องสร้างการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่มีคุณค่า และสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงการสื่อสารทั้งองค์กรจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานมีเป้าหมายความสำเร็จอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคน ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของคนจึงประกอบไปด้วย (สมใจ ลักษณะ, 2543, หน้า 262 - 266)

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ มีความกระตือรือร้นและการพัฒนาตนเอง เช่น เอาใจจริงเอาใจ มีมานะ อุตสาหะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง การปฏิบัติตามคำสั่ง และมีระเบียบวินัย เช่น เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำแนะนำโดยไม่มีข้อโต้แย้งพร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการระวังรักษา ดูแลการใช้เครื่องอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรให้มีสภาพดีและสามารถวิเคราะห์ ดัดสินใจแก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จมีความถูกต้อง เรียบร้อย และสมบูรณ์ ครบถ้วนตามกำหนด มีความรับผิดชอบ สนใจเอาใจใส่และตั้งใจ ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เชื่อถือได้และไว้วางใจ มีความรอบรู้ ชำนาญ ในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มีความเป็นไปได้ สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน พฤติกรรมที่บ่งชี้ เช่น ปรับตนเอง หรือการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหา หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันไป คิดทางเลือกอื่นได้เหมาะสม ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล และ ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกต เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงาน ถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ทักษะในการปฏิบัติงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานนอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วยังมีทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical Skill) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้านที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กร ให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4.3 ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจ เรื่องนโยบาย และแนวทางต่าง ๆ ขององค์กร

5. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากบุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคลและคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นต้นเหตุของการกระทำ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ได้แก่

5.1 แสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รักงาน พอใจงาน

5.2 แสดงออกถึงการทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น

5.3 แสดงออกถึงความสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และคำสั่งของ

ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการทำงานสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน ก็คือ เขาสามารถที่จะรับรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงานมีความรู้สึกมั่นคง ในหน้าที่การงานมั่นใจว่าตนเองมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ได้มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้น กับหมู่คณะ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน

การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการตรวจสอบ เพื่อตัดสินใจซึ่งจะเป็นที่มาของการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร และการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยการพิจารณาผลผลิตขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่น ต้องการผลผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณตามเป้าหมาย

การขายและการบริการได้ครบถ้วน ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่แล้ว กรณีที่เป็นสัญญา อัตรารายว่ามีปัญหาในองค์กร คือ ผลผลิตต่ำกว่าเป้าหมายและบางครั้งเป็นเพราะตั้งเป้าหมายต่ำเกินไปจนเกิดภาพลวงว่าบรรลุเป้าหมาย

2. การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและให้ทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณมีเพียงพอหรือไม่ เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ และเงินได้ถูกใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานความถูกต้องเหมาะสมไม่เกิดการสูญเปล่า เป็นต้น

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operations) หมายถึง พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานการไหลเวียนส่งต่อของงาน ความครบถ้วน ใช้นเวลาน้อย ต้นทุนน้อย การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่น ไม่มีข้อขัดแย้ง

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) เป็นการพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ใกล้เคียงกับการศึกษาครั้งนี้ของผู้วิจัย โดยมุ่งเน้นไปที่การศึกษาเกี่ยวกับผู้ตรวจสอบภายใน เช่น การรับรู้ การวัดประสิทธิภาพของกระบวนการหรือบุคลากรด้านการตรวจสอบภายใน ตลอดจนการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน จากการค้นคว้าจะพบว่าม้งานศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ หรือการรับรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานการตรวจสอบภายในที่สามารถนำมาอ้างอิงกับการศึกษาผู้วิจัยได้ เช่น การศึกษาของ ณัฐกิจ มนุญปกรณ์ (2553) ศึกษาเรื่องทัศนคติ และการรับรู้ประสิทธิภาพการดำเนินงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชน ABC โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ จำนวน 400 คน และภูมิินทร์ อิศรศักดิ์ (2553) ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานของหน่วยงานการตรวจสอบภายใน องค์กรมหาชน ABC โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กรมหาชนแห่งหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าสุวิทย์ มโนมัยมงคล (2552) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบการตรวจสอบภายใน กรณีศึกษาการทำอากาศยานไทย โดยได้ทำการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน โดยทั้งสามท่านพบผลการศึกษาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะทัศนคติที่มีต่อการดำเนินงานหรือปฏิบัติปฏิบัติตลอดจนทัศนคติที่มีต่อการประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ทัศนคติที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน จากการค้นคว้าเพิ่มเติมจากงานวิจัยจะพบว่า การสร้างประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายในจะต้องคำนึงถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะต้องมีความพร้อมในการนำมาใช้สูงเพื่อสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นงานวิจัยของสุวิทย์ มโนมัยมงคล (2552) พบว่าปัญหาของระบบการตรวจสอบภายใน การทำอากาศยานไทย คือระบบสารสนเทศที่ใช้ในการตรวจสอบประเมินไม่อยู่ในความพร้อมที่จะใช้งานได้อย่างเต็มศักยภาพทำให้ประสิทธิภาพของระบบการตรวจสอบภายในไม่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน นอกจากนี้การศึกษาของสุมาลี รอรุ่ง (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการนำการตรวจสอบการดำเนินงานมาปฏิบัติของหน่วยงานตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่พบว่าความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้หรือเทคโนโลยี มีผลต่อการนำการตรวจสอบมาปฏิบัติ หากขาดแคลนสิ่งเหล่านี้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานการตรวจสอบภายในย่อมมีโอกาสที่จะขาดประสิทธิภาพเพราะความไม่พร้อมของเครื่องมือในการสนับสนุน นอกจากนี้คุณภาพของบุคลากรและความเพียงพอของบุคลากรตรวจสอบภายในยังเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวมาและยังสอดคล้องกับการวิจัยของ กฤตยาวิดี เกตุวงศา (2548) ศึกษาผลกระทบของคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในจะส่งผลต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของจรรยาพิมพ์ เมฆวิชัย (2551) เรื่อง การวิเคราะห์การบริหารการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีไม่เพียงพอและยังขาดการอบรมในด้านต่างๆ ทำให้ประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามความเหมาะสมที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ปัญหาการตรวจสอบภายในยังพบว่า มีปัญหาจากโครงสร้าง การมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ทำให้ต้องใช้เวลา และขาดความเป็นอิสระ ด้านบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และยังขาดการสนับสนุนจากเทคโนโลยีทำให้มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำนวน 162 คน แบ่งเป็นระดับหัวหน้าปฏิบัติงาน 55 คน และผู้ปฏิบัติงาน 107 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15-19 ส.ค. 54 ซึ่งเป็นข้อมูลภายในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม)

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 115 คน

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

(ในการวิจัยนี้กำหนดให้ = 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{162}{1 + 162 (.05)^2}$$

$$n = 115 \text{ คน}$$

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างแบบเลือกมาโดยวิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 115 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนสัดส่วนของตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
หัวหน้าปฏิบัติงาน	55	34	39
ผู้ปฏิบัติงาน	107	66	76
รวม	162	100	115

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 115 คน จะแบ่งตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงานโดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าปฏิบัติงาน 39 คน คิดเป็น ร้อยละ 34 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเก็บรวบรวมจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 76 คน คิดเป็น ร้อยละ 66 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎี จากตำราวิชาการ หนังสือ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะการดำเนินงานภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายใน กลาโหม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ใน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1. ด้านนโยบาย การบริหารองค์กร 2. ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศหน่วยงาน 4. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ 6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยจำแนก ออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

	จำนวนข้อ
1. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	5
2. ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7
3. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศหน่วยงาน	4
4. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ	4
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	5
รวม	30

สำหรับการแปลผลคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (Zikmund, 2008, p. 129)

การคำนวณอันตรภาคชั้น

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

แทนค่าลงในสูตร

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวกำหนดระดับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ดังนี้

4.24 - 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพมากที่สุด
3.43 - 4.23	หมายถึง	มีประสิทธิภาพมาก
2.62 - 3.42	หมายถึง	มีประสิทธิภาพปานกลาง
1.81 - 2.61	หมายถึง	มีประสิทธิภาพน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดและหลักทฤษฎีมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา การใช้ภาษา และการเข้าใจที่ชัดเจนให้

เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความกรุณาใน
การตรวจสอบแบบสอบถาม ประทับใจด้วย

1.1 พ.อ.พิทักษ์ วีรุฒมเสน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานตรวจสอบภายใน
กลาโหม

1.2 น.อ.หญิง ภัทรา อนุรักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองวิชาการและระบบงานสำนักงาน
ตรวจสอบภายในกลาโหม

1.3 ดร.พรรัตน์ แสงหาญ ตำแหน่ง อาจารย์สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยหาค่า
ความสอดคล้อง 2 ใน 3 ท่าน

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มมิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Zikmund, 2008, p. 218) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.816
การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่า Cronbach's Alpha
1. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	5	.757
2. ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	7	.996
3. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ	4	.841
4. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	5	.989
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบ ภายในและผู้รับตรวจ	4	.786
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	5	.986
7. รวม	30	.816

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.816 เกินกว่าระดับ
เกณฑ์มาตรฐาน 0.70 จึงถือว่าทุกข้อคำถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลได้
ทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีการรวบรวมข้อมูล 2 ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ เช่น แนวคิดและทฤษฎี
ประเด็นข้อคำถามจาก ตำราวิชาการ หนังสือ บทความ เอกสารสิ่งพิมพ์ สื่ออินเทอร์เน็ตและ
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด เครื่องมือการวิจัย ตลอดจนใช้ในการอ้างอิง
ผลการศึกษา
2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลถึงผู้บังคับบัญชาสำนักงานตรวจสอบ
ภายในกระทรวงกลาโหม
3. กำหนดช่วงของวันและเวลาในการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมรับ
กลับคืน
5. ตรวจสอบข้อมูล
6. วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. สถิติเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ t (Independent Samples t-test) และ ANOVA

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน โดยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3 ร้อยละและจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	14.8
หญิง	98	85.2
รวม	115	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	69	60.0
ปริญญาโท	46	40.0
รวม	115	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 3 ปี	100	87.0
4 – 6 ปี	11	9.6
มากกว่า 10 ปี	4	3.5
รวม	115	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 14.8 เพศหญิง ร้อยละ 85.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60.0 ปริญญาโท ร้อยละ 40.0 ประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี ร้อยละ 87.0 ประสบการณ์ทำงาน 4 – 6 ปี ร้อยละ 9.6 และอันดับ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 3.5 ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงาน ตรวจสอบภายในกลาโหม โดยรวมและรายด้าน

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	3.86	0.53	มาก	4
2. ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.45	มาก	5
3. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ	2.95	0.54	ปานกลาง	6
4. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	4.39	0.39	มากที่สุด	2
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ	4.53	0.38	มากที่สุด	1
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.12	0.32	มาก	3
รวม	3.92	0.25	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ รองลงมาด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน อันดับ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร และอันดับสุดท้ายด้าน ความพร้อมของ เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านนโยบายการบริหารองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	\bar{X}	SD.	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ	3.83	0.78	มาก	4
2. ระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนต่าง ๆ ไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน	3.90	0.88	มาก	3
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการทำงาน รวมทั้งแนวทางและคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ	3.71	0.86	มาก	5
4. ความรู้สึกพอใจและไม่มีปัญหากับระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.96	0.65	มาก	1
5. ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	3.91	0.77	มาก	2
รวม	3.86	0.53	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้สึกพอใจและไม่มีปัญหากับระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รองลงมา ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนต่าง ๆ ไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายการมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการทำงาน รวมทั้ง แนวทางและคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD.	ระดับ	อันดับ
1. สภาพที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	3.60	0.75	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.60	0.62	มาก	6
3. บุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตามสายงาน	3.70	0.75	มาก	4
4. ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.72	0.83	มาก	3
5. ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน	3.59	0.78	มาก	7
6. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.87	0.71	มาก	2
7. สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับงาน เช่น ยานพาหนะเหมาะสมและเพียงพอ	3.88	0.69	มาก	1
รวม	3.71	0.45	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับงาน เช่น ยานพาหนะ เหมาะสมและเพียงพอ รองลงมาหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ อันดับ 3 ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และอันดับสุดท้าย ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศโดยรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD.	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ	2.24	0.70	น้อย	4
2. หน่วยงานมีความพร้อมด้านข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน	3.15	0.42	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานมีระบบจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ สะดวก ต่อการค้นหา	3.24	0.66	ปานกลาง	1
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตรวจสอบหน่วยงาน	3.15	0.42	ปานกลาง	3
รวม	2.95	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ หน่วยงานมีระบบจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ สะดวก ต่อการค้นหา รองลงมา หน่วยงานมีความพร้อมด้านข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน อันดับ 3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตรวจสอบหน่วยงาน และอันดับสุดท้ายหน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD.	ระดับ	อันดับ
1. ความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน	4.57	0.55	มากที่สุด	2
2. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ	4.70	0.55	มากที่สุด	1
3. งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.54	0.55	มากที่สุด	3
4. คุณธรรมจริยธรรมในการตรวจสอบอย่างตรงไปตรงมาในการทำงานด้านการตรวจสอบ	4.47	0.63	มากที่สุด	4
5. สามารถทำงานนั้น ๆ ลุล่วงโดยอาศัยความรู้ที่มีได้อย่างดีเยี่ยมและสามารถทำงานได้โดยอิสระไม่เกรงต่ออิทธิพลใด	3.69	0.61	มากที่สุด	5
รวม	4.39	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ รองลงมา ความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน อันดับ 3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และอันดับสุดท้ายท่านสามารถทำงานนั้น ๆ ลุล่วงโดยอาศัยความรู้ที่มีได้อย่างดีเยี่ยม สามารถทำงานได้โดยอิสระไม่เกรงต่ออิทธิพลใด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD.	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานสามารถติดต่อประสานงานเพื่อขอข้อมูลจากหน่วยรับตรวจ ได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.46	0.53	มากที่สุด	4
2. มีความพอใจในการให้ข้อมูลจากหน่วยรับตรวจ	4.55	0.53	มากที่สุด	2
3. หากผู้ตรวจสอบเคยทำงานอยู่ในหน่วยรับตรวจ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น	4.57	0.58	มากที่สุด	1
4. ความคิดเห็นจากการประเมินต้องได้รับการเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยรับตรวจเสมอ	4.53	0.60	มากที่สุด	3
รวม	4.53	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หากผู้ตรวจสอบเคยทำงานอยู่ในหน่วยรับตรวจ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น รองลงมาความพอใจในการให้ข้อมูลจากหน่วยรับตรวจ อันดับ 3 ตามความคิดเห็นจากการประเมินต้องได้รับการเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ของหน่วยตรวจรับเสมอ และอันดับสุดท้ายหน่วยงานสามารถติดต่อประสานงานเพื่อขอข้อมูลจากหน่วยรับตรวจ ได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายชื่อ

ข้อความ	\bar{x}	SD.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านจะทำงานด้านตรวจสอบภายในตลอดไป	4.10	0.30	มาก	5
2. ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวเพื่ออุทิศให้กับการทำงานของหน่วยงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทน	4.12	0.33	มาก	1
3. มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป ความเจริญก้าวหน้าและชื่อเสียงของหน่วยงาน	4.12	0.33	มาก	2
4. พร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่นทันที ถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า	4.12	0.33	มาก	3
5. รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสื่อมเสีย	4.12	0.33	มาก	4
รวม	4.12	0.32	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวเพื่ออุทิศให้กับการทำงานของหน่วยงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทน รองลงมา มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป ความเจริญก้าวหน้า และชื่อเสียงของหน่วยงาน อันดับ 3 พร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่นทันที และอันดับสุดท้าย การทำงานด้านตรวจสอบภายในตลอดไป

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ดังนี้

ตารางที่ 11 ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงานตำรวจสอบภายในกลาโหม จำแนกตามเพศ

การเปรียบเทียบความแตกต่าง	ชาย		หญิง		t-test	Sig.
	\bar{x}	SD.	\bar{x}	SD.		
1. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	3.73	0.63	3.89	0.52	-0.971	.343
2. ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.52	3.50	0.44	-2.145	.034*
3. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ	3.50	0.44	3.74	0.44	0.08	0.93
4. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	3.74	0.44	2.96	0.61	-3.42	0.73
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ	2.96	0.61	2.94	0.53	-2.83	0.009
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	2.94	0.53	4.36	0.37	-0.15	0.88
รวม	3.82	0.25	3.94	0.24	-1.86	0.06

* ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการสำนักงานตำรวจสอบภายในกลาโหม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการสำนักงานตำรวจสอบภายในกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหารองค์กร ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ และด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการสำนักงานตำรวจสอบภายในกลาโหม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ เกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำแนก
ตามระดับการศึกษา

การเปรียบเทียบความแตกต่าง	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t-test	Sig.
	\bar{x}	SD.	\bar{x}	SD.		
1. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	3.88	0.39	3.84	0.70	.281	.780
2. ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.67	0.44	3.76	0.46	-1.03	0.30
3. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูล สารสนเทศ	2.98	0.58	2.89	0.48	0.87	0.08
4. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	4.36	0.36	4.45	0.43	-1.15	0.25
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการ ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ	4.51	0.35	4.54	0.42	-0.40	0.68
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.14	0.34	4.08	0.27	0.98	0.32
รวม	3.91	0.23	3.93	0.27	-0.26	0.79

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมที่ระดับการศึกษา
ทั้งปริญญาตรี และปริญญาโท มีความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

การทดสอบความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านนโยบายการบริหาร องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.33	2	1.16	4.33	.015*
	ภายในกลุ่ม	30.09	112	0.269		
	รวม	32.42	114			
2. ด้านสภาพการทำงานและ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.081	2	0.04	0.19	0.82
	ภายในกลุ่ม	22.76	112	0.20		
	รวม	22.84	114			
3. ด้านความพร้อมของ เทคโนโลยีและข้อมูล สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	20.22	2	10.11	85.44	0.00*
	ภายในกลุ่ม	13.25	112	0.118		
	รวม	33.47	114			
4. ด้านคุณสมบัติของ ผู้ตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	0.09	0.58	0.55
	ภายในกลุ่ม	17.29	112	0.15		
	รวม	17.47	114			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ดำเนินการตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.213	1.52	0.22
	ภายในกลุ่ม	15.62	112	0.139		
	รวม	16.04	114			
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.56	2	3.282	76.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	4.79	112	0.043		
	รวม	11.35	114			
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	6.56	0.02*
	ภายในกลุ่ม	6.20	112	0.05		
	รวม	6.92	114			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ และด้านความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ตามวิธีของ LSD ดังแสดงผลการเปรียบเทียบในตารางที่ 14 ถึง 17

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในองค์กร โดยภาพรวม เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน		1-3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{X}	3.86	4.09	3.20
1-3 ปี	3.86	-	-0.24*	-0.19
4-6 ปี	4.09		-	0.05
มากกว่า 10 ปี	3.20			-

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี ส่วนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี กับมากกว่า 10 ปี และ 4-6 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบายบริหารองค์กรเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการ		1-3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 10 ปี
ทำงาน	\bar{x}	3.86	4.09	3.20
1-3 ปี	3.86	-	-0.22	0.66*
4-6 ปี	4.09		-	0.89*
มากกว่า 10 ปี	3.20			-

*P<0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 4-6 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหารองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบายบริหารองค์กรเป็นรายคู่ สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี และมากกว่า 10 ปี ส่วนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี กับมากกว่า 10 ปี กับ 4-6 ปี ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบายบริหารองค์กรเป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน		1-3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{x}	3.86	4.09	3.20
1-3 ปี	3.86	-	0.05	-0.65*
4-6 ปี	4.09		-	-0.59*
มากกว่า 10 ปี	3.20			-

*P<0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี กับ 4-6 ปี ทำงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปีกับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความพร้อมของเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ เป็นรายกลุ่ม สูงกว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี และมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายกลุ่ม

ประการณ์ในการทำงาน		1-3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{x}	3.86	4.09	3.20
1-3 ปี	3.86	-	-0.70*	-0.72*
4-6 ปี	4.09		-	-0.02
มากกว่า 10 ปี	3.20			-

*P<0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี กับ 4-6 ปี และ 1-3 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายกลุ่ม สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี และมากกว่า 10 ปี ส่วนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 4-6 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายกลุ่ม แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำนวน 115 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) และเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนจำนวนของกลุ่มประชากร โดยเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบบออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร 2. ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศหน่วยงาน 4. ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ 6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีระดับการวัดข้อมูลแบบมาตรวัดระดับจำนวน 30 ข้อ

สำหรับการวิเคราะห์ในการประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) สถิติเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ t (Independent Samples t-test) และ ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุป

สรุปผล

1. การสำรวจความคิดเห็น พบว่า กลุ่มตอบแบบสอบถามเป็นเพศ ชาย ร้อยละ 14.8 เพศหญิง ร้อยละ 85.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60.0 ปริญญาโท ร้อยละ 40.0 ประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี ร้อยละ 87.0 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 4 – 6 ปี ร้อยละ 9.6 และอันดับ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 3.5

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ รองลงมา ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน อันดับ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร และอันดับสุดท้าย ความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ พบว่า ด้านนโยบายการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพอใจและไม่มีปัญหากับระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงาน รองลงมา ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน อันดับ 3 ได้แก่ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนต่าง ๆ ไม่เป็นปัญหาต่อการ ปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย การมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการทำงาน รวมทั้ง แนวทางและคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน เช่น ยานพาหนะเหมาะสมและเพียงพอ รองลงมา หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ อันดับ 3 ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และอันดับสุดท้าย ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน

ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีระบบจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ สะดวกต่อการค้นหา รองลงมา หน่วยงานมีความพร้อมด้านข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน อันดับ 3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตรวจสอบหน่วยงาน และอันดับสุดท้าย หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ

ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ รองลงมา

มีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน อันดับ 3 งานที่ได้รับมอบหมาย น่าสนใจและท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และอันดับสุดท้าย สามารถทำงานนั้น ๆ ลุล่วงโดยอาศัยความรู้ที่มีได้อย่างดีเยี่ยมสามารถทำงานได้โดยอิสระไม่เกรงต่ออิทธิพลใด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หากผู้ตรวจสอบเคยทำงานอยู่ในหน่วยรับตรวจ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ต้องการมากขึ้น รองลงมาผู้ที่มีความพอใจในการให้ข้อมูลจากหน่วยรับตรวจ อันดับ 3 ความคิดเห็นจากการประเมินต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยรับตรวจเสมอ และอันดับสุดท้าย หน่วยงานสามารถติดต่อประสานงานเพื่อขอข้อมูลจากหน่วยรับตรวจได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน

ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวเพื่ออุทิศให้กับการทำงานของหน่วยงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทน รองลงมา มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป ความเจริญก้าวหน้าและชื่อเสียงของหน่วยงาน อันดับ 3 พร้อมทั้งจะเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่นทันที ถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า และอันดับสุดท้าย คิดว่าจะทำงานด้านตรวจสอบภายในตลอดไป สรุปได้ดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหาร องค์กร ด้านด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ ภายใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ และด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมที่ระดับการศึกษาทั้งปริญญาตรี และปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงาน

ตรวจสอบภายในกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ และ ด้านความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบ รายคู่ ตามวิธีของ LSD ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในองค์กร โดยภาพรวม เป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยความรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมสูงกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี ส่วนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี กับมากกว่า 10 ปี และ 4-6 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบายบริหารองค์กรเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 4-6 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหารองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบายบริหารองค์กรเป็นรายคู่ สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี และมากกว่า 10 ปี ส่วนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี กับมากกว่า 10 ปี กับ 4-6 ปี ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบายบริหารองค์กรเป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ เป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี กับ 4-6 ปี ทำงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปีกับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความพร้อมของเทคโนโลยี และ

ข้อมูลสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจําแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ เป็นรายคู่ สูงกว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี และมากกว่า 10 ปี

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จําแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี กับ 4-6 ปี และ 1-3 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จําแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จําแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี และมากกว่า 10 ปี ส่วนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 4-6 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายใน จําแนกตามประการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ รองลงมาด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน อันดับ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร และอันดับสุดท้ายด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ จากการศึกษาที่ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้านแสดงให้เห็นว่าด้านนี้เป็นปัญหาต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวิทย์ มโนมัยมงคล (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบการตรวจสอบภายใน กรณีศึกษาการทำอากาศยานไทย โดยพบว่าปัญหาของระบบการตรวจสอบภายใน การทำอากาศยานไทย คือระบบสารสนเทศที่ใช้ในการตรวจสอบประเมินไม่อยู่ในความพร้อมที่จะใช้งานได้อย่างเต็มศักยภาพทำให้ประสิทธิภาพของ

ระบบการตรวจสอบภายในไม่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐกิจ มนุษย์ปกรณ์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติและการรับรู้ประสิทธิภาพการดำเนินงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชน ABC และพบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศด้านข้อมูลมีความสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานตรวจสอบภายใน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร หรือหน่วยงานในสังกัดราชการให้มีการปฏิบัติงานที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศจะเข้ามาสนับสนุนด้านข้อมูลในการบันทึกข้อมูล การประมวลผล ตลอดจนการดึงข้อมูลมาใช้เพื่อให้สามารถทำการตรวจสอบภายในได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว อีกทั้งระบบเทคโนโลยียังสามารถตรวจสอบติดตามการใช้ทำงานของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ได้ เนื่องจากปัจจุบันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จะต้องใช้ระบบสารสนเทศตลอดการดำเนินงาน ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศจึงสามารถเข้าตรวจสอบพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการใช้งานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ได้ทำให้ทราบถึงข้อมูลการใช้งานทั้งหมดและสามารถจัดทำรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลฝ่ายระบบสารสนเทศซึ่งจะสามารถบันทึกข้อมูลต่อไปเพื่อทำการประมวลผลเปรียบเทียบได้เช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

2. ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม พบว่า เพศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวิทย์ มโนมัยมงคล (2552) และณัฐกิจ มนุษย์ปกรณ์ (2553) ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ตามหลักทฤษฎีของพฤติกรรมทัศนคติ โดย Kotler & Keller (2006) ได้กล่าวทฤษฎีไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลของมนุษย์แต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน โดยกำเนิด และพื้นฐานปัจจุบันต่าง ๆ ซึ่งความแตกต่างทางเพศเป็นความแตกต่างที่เกิดขึ้นโดยกำเนิด เมื่อมีเพศที่แตกต่างกันทำให้บุคคลมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างรวมทั้งรูปแบบทางความคิด ทัศนคติ ทำให้เกิดความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากผลการวิจัยโดยทั่วไปจะพบว่าเพศหญิงกับเพศชายนอกจากความแตกต่างทางสรีระจะมีความแตกต่างอื่น ๆ จำนวนมาก เช่น เพศหญิงปกติจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ขณะที่เพศชายจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ค่อยสนใจกับเรื่องจิพละจึงมีรูปแบบแตกต่างจากเพศหญิง ในการศึกษาครั้งนี้จากกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยจะมองเห็นประสิทธิภาพการดำเนินงานของการตรวจสอบภายในว่าเป็น

เช่นใจ และมองได้อย่างละเอียดมากกว่าเพศชายจึงพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ และด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวิทย์ มโนมัยมงคล (2552) ฌฎกิจ มนูญปกรณ์ (2553) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับภูมินทร์ อิศรศักดิ์ (2553) ที่ทำการศึกษาศึกษาทัศนคติที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานการตรวจสอบภายใน องค์กรมหาชน ABC โดยผลการศึกษาของทั้ง 3 ท่านพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติหรือความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพทำงานนั้นเปรียบเสมือนการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพนานกว่าจะมีการเรียนรู้การทำงาน และการตรวจสอบภายในสั่งสมเป็นประสบการณ์จากอดีตจนปัจจุบัน ที่พบเห็นการพัฒนาการของการตรวจสอบภายในจนเกิดทัศนคติในเชิงบวกและมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมในระดับที่สูงกว่าในด้านต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า เช่น ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพนานกว่าในอดีตนั้นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้จะยังไม่ทันสมัย หรือยังไม่มีใช้ในหน่วยงานอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้เมื่อมีการพัฒนาการของเทคโนโลยีมาจนปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนานกว่าจึงมีทัศนคติหรือความคิดเห็นว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงเพราะเกิดจากการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่ผ่านมา ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ ผ่านประสบการณ์ในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาอย่างเพียงพอ และมีความรู้ใหม่ในการใช้งานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เมื่อได้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลของหน่วยงานการตรวจสอบภายในกระทรวงกลาโหม จึงพบว่ายังไม่มีความพร้อมในด้านนี้ อีกทั้งระบบยังไม่สามารถสนับสนุนการทำงานตรวจสอบภายในให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการวางแผน พัฒนาและปรับปรุง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลอย่างเป็นระบบ
2. มีระบบสารสนเทศที่มีความพร้อมต่อการทำงานในปัจจุบัน องค์กรควรที่จะต้องวางแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีความง่ายต่อการใช้
3. การทำงานต้องเน้นความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ
4. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ควรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ
5. ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัว เพื่ออุทิศให้กับการทำงานของหน่วยงาน โดยไม่หวัง

ค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยและพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร
2. รูปแบบกิจกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในองค์กร

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *ความหมายประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เนชั่น.
- กรมบัญชีกลาง. (2552). *ความเป็นมาของการตรวจสอบการดำเนินงานประเทศไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.cgd.go.th/wps/portal/CGDInfo/AccountsAudit/Comptroller/History>
- _____. (2555ก). *การตรวจสอบภายในราชการ*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.cgd.go.th> http://www.internal-audit.chula.ac.th/book/452_doc.doc
- _____. (2555ข). *โครงสร้างองค์การงานตรวจสอบภายในภาคราชการ*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.cgd.go.th> <http://www.bpi.ac.th/bpi/depart.php?view=de3>
- กฤติยาวิดี เกตุวงศา. (2548). *ผลกระทบของคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คชาวุธ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรรยาพิมพ์ เมฆวิชัย. (2551). *การวิเคราะห์การบริหารการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐกิจ มนุญปกรณ์. (2553). *การศึกษาเรื่องทัศนคติและการรับรู้ประสิทธิภาพการดำเนินงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชน ABC*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2541). *แนวทางการปฏิบัติการตรวจสอบภายใน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). *การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธานีรินทร์ สุทธิคุณุช. (2543). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพวรรณ พุติตระกูล. (2544). *การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดด้านการควบคุมภายในของ COSO และระบบการควบคุมภายในของธนาคารออมสิน. การค้นคว้าแบบอิสระบัญชี* มหาวิทยาลัย, สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีดา เปี่ยมวารี. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครอบครัวและสัมพันธภาพในครอบครัวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรอเนอ จำกัด(มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูมินทร์ อิศรศักดิ์. (2553). *การศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานการตรวจสอบภายใน องค์กรมหาชน ABC*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2543). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก*
www.stou.ac.th/Thai/Grad_Stdy/schools/shs/DOC/no4/no4-3.doc
- วัลยา กลิ่นหวล. (2545). *สภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกิพีเดีย. (2555). *สภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก* <http://th.wikipedia.org/wiki/http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=1624.0>
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. คณะวิทยาการจัดการ, กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สถิต คำลาเตียง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะ กรณีกองการบินทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สยามรัตน์ สุขจิตต์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา.*
- สิทธิฐากร ชูทรัพย์. (2546). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอมพันธ์.*

- สุมาลี รอรุ่ง. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการนำการตรวจสอบการดำเนินงานมาปฏิบัติของหน่วยงานตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2554). *Employee Engagement ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/Smartlearning/2011/04/04/entry-1>
- สุวิทย์ มโนมัยมงคล. (2552). *ทัศนคติที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบการตรวจสอบภายใน กรณีศึกษาการทำอากาศยานไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม. (2553). *กระบวนการตรวจสอบภายใน*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.oda.mod.go.th/knowledge/CC.htm>
- _____. (2555ก). *รับผิดชอบตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.mod.go.th/oda/>
- _____. (2555ข). *ประวัติ*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.mod.go.th/oda/>
- อัมพวรรณ พันธจักร. (2551). *การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการ, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Gibson, R. (1988). *The Personal Management Process: Human Resource Administration*. Bost: Houghton Mifflin
- Kotler, P. & Keller, K. L. (2006). *Marketing Management*. (12th ed). NJ: Pearson Education.
- Zikmund, W. G. (2008). *Business Research Methods*. California: Thomson South – Western.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

คำชี้แจง:

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
ตรวจสอบภายในกลาโหม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

1 - 3 ปี

4 - 6 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกล้าไหม

คำชี้แจง: ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อเดียว โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร						
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ					
2	ระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนต่างๆ ไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการทำงาน รวมทั้งแนวทางและคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ					
4	ท่านรู้สึกพอใจและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
5	ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน					
ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
6	สภาพที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน					
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา					
8	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตามสายงาน					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ท่านคิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ค่อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
10	ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน					
11	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ					
12	สิ่งอำนวยความสะดวกในการคิดทำงาน เช่น ยานพาหนะ เหมาะสมและเพียงพอ					
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ						
13	หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ					
14	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน					
15	หน่วยงานของท่านมีระบบจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการค้นหา					
16	ท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตรวจสอบหน่วยงาน					
ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน						
17	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน					
18	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
19	งานที่ท่านได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
20	ท่านมีคุณธรรมจริยธรรมในการตรวจสอบอย่างตรงไปตรงมาในการทำงานด้านการตรวจสอบ					
21	ท่านสามารถทำงานนั้นๆ ลุล่วง โดยอาศัยความรู้ที่มีได้อย่างดีเยี่ยมท่านสามารถทำงานได้โดยอิสระ ไม่เกรงต่ออิทธิพลใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ						
22	หน่วยงานของท่านสามารถติดต่อประสานงานเพื่อขอข้อมูลจากหน่วยงานที่ไปประเมินได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน					
23	ท่านรู้สึกมีความพอใจในการให้ข้อมูลจากหน่วยงานรับตรวจ					
24	หากผู้ตรวจสอบเคยทำงานอยู่ในหน่วยงานรับตรวจ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น					
25	ความคิดเห็นจากการประเมินต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปประเมินเสมอ					
ด้านความผูกพันต่อองค์กร						
26	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานด้านตรวจสอบภายในตลอดไป					
27	ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวเพื่ออุทิศให้กับการทำงานของหน่วยงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทน					
28	ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป, ความเจริญก้าวหน้าและชื่อเสียงของหน่วยงาน					
29	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่นทันที ถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า					
30	ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในทางเสีย					

*****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้*****

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถาม 30 ชุด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.816	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ	3.8000	.84690	30
2. ระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนต่างๆ ไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.0000	.83045	30
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการทำงาน รวมทั้ง แนวทาง และคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ	3.7333	.82768	30
4. ท่านรู้สึกพอใจและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.9000	.66176	30
5. ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน	3.8333	.79148	30
6. สภาพที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	3.7333	.78492	30

7. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่าน ได้ตลอดเวลา	3.7667	.81720	30
8. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตามสายงาน	3.7667	.81720	30
9. ท่านคิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ค่อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.7667	.81720	30
10. ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน	3.7333	.78492	30
11. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ	3.7333	.78492	30
12. สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อกัน เช่น ยานพาหนะเหมาะสมและเพียงพอ7. สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อกัน เช่น ยานพาหนะ เหมาะสมและเพียงพอ	3.7333	.78492	30
13. หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ	2.4000	.72397	30
14. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน	2.3000	.46609	30
15. หน่วยงานของท่านมีระบบจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นหมวดหมู่สะดวก ต่อการค้นหา	2.3000	.46609	30
16. ท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตรวจสอบหน่วยงาน	2.3000	.46609	30
17. ท่านมีความรู้ลึกซึ้งเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน	4.5000	.57235	30
18. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.5333	.57135	30
19. งานที่ท่านได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.5333	.57135	30

20. ท่านมีคุณธรรมจริยธรรมในการตรวจสอบอย่างตรงไปตรงมา ในกรทำงานด้านการตรวจสอบ	4.5667	.56832	30
21. ท่านสามารถทำงานนั้นๆ ล่วงโดยอาศัยความรู้ที่มีได้อย่างดี เยี่ยมท่านสามารถทำงานได้โดยอิสระไม่เกรงต่ออิทธิพลใด	4.5667	.56832	30
22. หน่วยงานของท่านสามารถติดต่อประสานงานเพื่อขอข้อมูล จากหน่วยงานที่ไปประเมินได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.3333	.47946	30
23. ท่านรู้สึกมีความพอใจในการให้ข้อมูลจากหน่วยงานรับตรวจ	4.3000	.46609	30
24. หากผู้ตรวจสอบเคยทำงานอยู่ในหน่วยงานรับตรวจ จะทำให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น	4.3000	.46609	30
25. ความคิดเห็นจากการประเมินต้องได้รับความเห็นชอบจาก ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปประเมินเสมอ	4.2000	.48423	30
26. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานด้านตรวจสอบภายในตลอดไป	4.3000	.46609	30
27. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวเพื่ออุทิศให้กับการทำงานของ หน่วยงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทน	4.2333	.43018	30
28. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป, ความ เจริญก้าวหน้าและชื่อเสียงของหน่วยงาน	4.2333	.43018	30
29. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่นทันที ถ้ามี ข้อเสนอที่ดีกว่า	4.2333	.43018	30
30. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อม เสีย	4.2333	.43018	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.หน่วยงานของท่านมีนโยบายและ วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็น ระบบ	112.0667	57.444	-.009	.827
2. ระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอน ต่างๆ ไม่เป็นปัญหาต่อการ ปฏิบัติงาน ของท่าน	111.8667	52.395	.413	.807
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด ระบบการทำงาน รวมทั้ง แนวทางและ คู่มือการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่าน รับผิดชอบ	112.1333	50.671	.568	.799
4. ท่านรู้สึกพอใจและ ไม่มีปัญหากับ ระบบการทำงานและแนวทางการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	111.9667	55.689	.195	.815
5. ระบบการทำงานและวิธีการ ปฏิบัติงานในส่วนงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความชัดเจน	112.0333	54.585	.243	.815
6. สภาพที่ทำงานช่วยเสริมสร้าง บรรยากาศในการทำงาน	112.1333	48.947	.773	.789

7. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	112.1000	48.852	.747	.789
8. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตามสายงาน	112.1000	48.852	.747	.789
9. ท่านคิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ดีน้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	112.1000	48.852	.747	.789
10. ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน	112.1333	48.809	.786	.788
11. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ	112.1333	48.809	.786	.788
12. สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน เช่น ยานพาหนะเหมาะสมและเพียงพอ7. สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน เช่น ยานพาหนะ เหมาะสมและเพียงพอ	112.1333	48.809	.786	.788
13. หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ	113.4667	58.464	-.085	.827

14. หน่วยงานของท่านมีความพร้อม ด้านข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นต่อการ ทำงาน	113.5667	59.909	-.288	.827
15. หน่วยงานของท่านมีระบบจัดเก็บ ข้อมูลไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ สะดวก ต่อการค้นหา	113.5667	59.909	-.288	.827
16. ท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการ ตรวจสอบหน่วยงาน	113.5667	59.909	-.288	.827
17. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และ ศรัทธาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน	111.3667	54.999	.321	.811
18. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน	111.3333	54.713	.356	.809
19. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย น่าสนใจและท้าทาย เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน	111.3333	54.713	.356	.809
20. ท่านมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ตรวจสอบอย่างตรงไปตรงมาในการ ทำงานด้านการตรวจสอบ	111.3000	54.079	.436	.807
21. ท่านสามารถทำงานนั้นๆ ล่วง โดยอาศัยความรู้ที่มีได้อย่างดีเยี่ยม ท่านสามารถทำงานได้โดยอิสระไม่ เกรงต่ออิทธิพลใด	111.3000	54.079	.436	.807
22. หน่วยงานของท่านสามารถติดต่อ ประสานงานเพื่อขอข้อมูลจาก หน่วยงานที่ไปประเมินได้อย่าง ถูกต้องและครบถ้วน	111.5333	56.326	.208	.814
23. ท่านรู้สึกมีความพอใจในการให้ ข้อมูลจากหน่วยงานรับตรวจ	111.5667	59.082	-.174	.824

24. หากผู้ตรวจสอบเคยทำงานอยู่ใน หน่วยงานรับตรวจ จะทำให้ได้ข้อมูล ที่ถูกต้องมากขึ้น	111.5667	59.082	-.174	.824
25. ความคิดเห็นจากการประเมินต้อง ได้รับความเห็นชอบจาก ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไป ประเมินเสมอ	111.6667	59.954	-.285	.828
26. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานด้าน ตรวจสอบภายในตลอดไป	111.5667	55.633	.316	.811
27. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวเพื่อ อุทิศให้กับการทำงานของหน่วยงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทน	111.6333	56.033	.284	.812
28. ท่านมีความหวังใจอย่างจริงจังใน ความเป็นไป, ความเจริญก้าวหน้าและ ชื่อเสียงของหน่วยงาน	111.6333	56.033	.284	.812
29. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงาน ในหน่วยงานอื่นทันที ถ้ามีข้อเสนอที่ ดีกว่า	111.6333	56.033	.284	.812
30. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึง องค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	111.6333	56.033	.284	.812

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115.8667	58.051	7.61909	30

ด้านนโยบายการบริหารองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.757	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ	3.8000	.84690	30
2. ระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนต่างๆ ไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.0000	.83045	30
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการทำงาน รวมทั้งแนวทางและคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ	3.7333	.82768	30
4. ท่านรู้สึกพอใจและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.9000	.66176	30
5. ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความชัดเจน	3.8333	.79148	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. หน่วยงานของท่านมี นโยบายและวัตถุประสงค์ใน การดำเนินงานที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็น ระบบ	15.4667	5.223	.531	.711
2. กฎเกณฑ์ และขั้นตอน ต่างๆ ไม่เป็นปัญหาต่อการ ปฏิบัติงานของท่านระเทียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนต่างๆ ไม่ปัญหาต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	15.2667	5.444	.481	.729
3. ท่านมีส่วนร่วมในการ กำหนดระบบการทำงาน รวมทั้ง แนวทางและคู่มือการ ปฏิบัติงานในส่วนที่ท่าน รับผิดชอบ	15.5333	5.430	.488	.727

4. ท่านรู้สึกพอใจและไม่มี ปัญหากับระบบการทำงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานท่านรู้สึกพอใจ และไม่มีปัญหากับระบบการ ทำงานและแนวทางการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	15.3667	5.757	.567	.704
5. ระบบการทำงานและ วิธีการปฏิบัติงานในส่วนงาน ที่ท่านรับผิดชอบมีความ ชัดเจน	15.4333	5.289	.572	.696

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.2667	7.995	2.82761	5

ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.996	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. สภาพที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน	3.7333	.78492	30
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ แนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่าน ได้ตลอดเวลา	3.7667	.81720	30
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตามสาย งาน	3.7667	.81720	30
4. ท่านคิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้ สำเร็จนั้น ไม่ดีไปกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ	3.7667	.81720	30

5. ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของ หน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถ ในการทำงาน	3.7333	.78492	30
6. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไป ฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ	3.7333	.78492	30
7. สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับงาน เช่น ยานพาหนะ เหมาะสมและเพียงพอ	3.7333	.78492	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. สภาพที่ทำงานช่วย เสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน	22.5000	22.810	.938	.997
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านเสนอแนวทาง และวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุง การทำงานของท่านได้ ตลอดเวลา	22.4667	22.189	.988	.994
3. บุคลากรในหน่วยงานของ ท่านได้รับมอบหมายอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง เหมาะสม ตามสายงาน	22.4667	22.189	.988	.994

4. ท่านคิดว่า ความสามารถ ในการทำงานของท่านให้ สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่า ความสามารถของเพื่อน ร่วมงานคนอื่น ๆ	22.4667	22.189	.988	.994
5. ท่านคิดว่า ความก้าวหน้า ในการทำงานของหน่วยงาน ของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและ ความสามารถในการทำงาน	22.5000	22.466	.992	.994
6. หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มี โอกาสก้าวหน้าโดยการ ส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่ เสมอ	22.5000	22.466	.992	.994
7. สิ่งอำนวยความสะดวกใน การติดต่อกับงาน เช่น ยานพาหนะ เหมาะสมและ เพียงพอ	22.5000	22.466	.992	.994

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.2333	30.461	5.51914	7

ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.841	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ	2.4000	.72397	30
2. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน	2.3000	.46609	30
3. หน่วยงานของท่านมีระบบจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ สะดวก ต่อการค้นหา	2.3000	.46609	30
4. ท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตรวจสอบหน่วยงาน	2.3000	.46609	30

Item-Total Statistics

	Scale	Scale		Cronbach's
	Mean if	Variance	Corrected	Alpha if
	Item	if Item	Item-Total	Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
1. หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ	6.9000	1.955	.347	1.000
2. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านข้อมูลและ ข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน	7.0000	1.862	.867	.728
3. หน่วยงานของท่านมีระบบจัดเก็บข้อมูลไว้อย่าง เป็นหมวดหมู่ สะดวก ต่อการค้นหา	7.0000	1.862	.867	.728
4. ท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นหาข้อมูล เพื่อช่วยในการตรวจสอบหน่วยงาน	7.0000	1.862	.867	.728

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.3000	3.183	1.78403	4

ค่านคุณสมบัตินของผู้ตรวจสอบภายใน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.989	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพผู้ ตรวจสอบภายใน	4.5000	.57235	30
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.5333	.57135	30
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย เหมาะ สมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.5333	.57135	30
4. ท่านมีคุณธรรมจริยธรรมในการตรวจสอบอย่าง ตรงไปตรงมาในการทำงานด้านการตรวจสอบ	4.5667	.56832	30
5. ท่านสามารถทำงานนั้นๆลุล่วงโดยอาศัยความรู้ที่มีได้ อย่างดีเยี่ยมท่านสามารถทำงานได้โดยอิสระไม่เกรงต่อ อิทธิพลใด	4.5667	.56832	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพผู้ ตรวจสอบภายใน	18.2000	5.062	.937	.991
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	18.1667	4.971	.983	.985
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย น่าสนใจและท้าทาย เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถของ ท่าน	18.1667	4.971	.983	.985
4. ท่านมีคุณธรรมจริยธรรม ในการตรวจสอบอย่าง ตรงไปตรงมาในการทำงาน ด้านการตรวจสอบ	18.1333	5.016	.968	.987
5. ท่านสามารถทำงานนั้นๆ ลุล่วง โดยอาศัยความรู้ที่มีได้ อย่างดีเยี่ยมท่านสามารถ ทำงานได้โดยอิสระไม่เกรง ต่ออิทธิพลใด	18.1333	5.016	.968	.987

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.7000	7.803	2.79347	5

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.786	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1.หน่วยงานของท่านสามารถติดต่อประสานงานเพื่อขอข้อมูลจากหน่วยงานที่ไปประเมิน ได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.3333	.47946	30
2.ท่านรู้สึกมีความพอใจในการให้ข้อมูลจากหน่วยงานรับตรวจ	4.3000	.46609	30
3.หากผู้ตรวจสอบเคยทำงานอยู่ในหน่วยงานรับตรวจ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น	4.3000	.46609	30
4. ความคิดเห็นจากการประเมินต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปประเมินเสมอ	4.2000	.48423	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.หน่วยงานของท่านสามารถ ติดต่อประสานงานเพื่อขอ ข้อมูลจากหน่วยงานที่ไป ประเมินได้อย่างถูกต้องและ ครบถ้วน	12.8000	1.683	.222	.904
2.ท่านรู้สึกมีความพอใจใน การให้ข้อมูลจากหน่วยงาน รับตรวจ	12.8333	1.178	.784	.632
3.หากผู้ตรวจสอบเคยทำงาน อยู่ในหน่วยงานรับตรวจ จะ ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมาก ขึ้น	12.8333	1.178	.784	.632
4. ความคิดเห็นจากการ ประเมินต้องได้รับความ เห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ของหน่วยงานที่ไปประเมิน เสมอ	12.9333	1.237	.666	.694

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.1333	2.189	1.47936	4

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.986	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานด้านตรวจสอบภายในตลอดไป	4.3000	.46609	30
2. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวเพื่ออุทิศให้กับการทำงานของหน่วยงานโดยไม่หวังค่าตอบแทน	4.2333	.43018	30
3. ท่านมีความหวังไข้อย่างจริงจังในความเป็นไป, ความเจริญก้าวหน้าและชื่อเสียงของหน่วยงาน	4.2333	.43018	30
4. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่นทันทีถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า	4.2333	.43018	30
5. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	4.2333	.43018	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านคิดว่าท่านจะทำงาน ด้านตรวจสอบภายใน ตลอดไป	16.9333	2.961	.843	1.000
2. ท่านยินดีที่จะใช้เวลา ส่วนตัวเพื่ออุทิศให้กับการ ทำงานของหน่วยงานโดยไม่ หวังค่าตอบแทน	17.0000	2.897	.989	.978
3. ท่านมีความห่วงใยอย่าง จริงจังในความเป็นไป, ความ เจริญก้าวหน้าและชื่อเสียง ของหน่วยงาน	17.0000	2.897	.989	.978
4. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไป ทำงานในหน่วยงานอื่นทันที ถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า	17.0000	2.897	.989	.978
5. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่น พูดถึงองค์การของท่าน ในทางเสื่อมเสีย	17.0000	2.897	.989	.978

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.2333	4.530	2.12835	5

ที่ ศส ๒๒๐๓.๕ / ๐๖๖ ๖๖๖



คณะกรรมการจัดการและการแข่งขัน
มหาวิทยาลัยบูรพา
ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๕. การประชุม ๒๕๕๕

เป็น ประธานศูนย์ฯ มหาวิทยาลัยบูรพาและเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัด

เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในคณะฯ

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการแข่งขัน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการแข่งขันการสอบเพื่อสรรหา
การจัดการมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการนี้มีวัตถุประสงค์เป็นศึกษาค้นคว้า
ข่าวหรือโพสท์ในสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อคัดเลือกผู้สมัครระดับปริญญาตรี เพื่อเตรียม
คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน ในความควบคุมดูแล
ของ ผศ.ดร. ชรินทร์พร หิมาพร อธิการบดีมหาวิทยาลัย ในกรณี คณะฯ จึงขอเชิญชวนให้บัณฑิต
ข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มผู้สมัครสอบ สำนักงานสำนักงานตรวจสอบภายในคณะฯ เพื่อ
ประโยชน์ของการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

คณะกรรมการจัดการและการแข่งขันฯ ขอแจ้งเป็นอย่างถึง ขอได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ในครั้งนี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงจาก ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิชัย นพศักดิ์

ผอ. สำนักงานจัดการและการแข่งขันฯ มหาวิทยาลัยบูรพา
สำนักงานศึกษาวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณะฯ

โทร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๕

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๖