ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Effectiveness of Internal Audit in Bangkok Area

ณภัทร จิตต์เสรี
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Napat Jittsaree
E-mail: napatjearth@gmail.com
Department of Finance and Banking, Faculty of Business Adminsitration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพของงานตรวจสอบ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านความอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 111 ราย ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ และวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test ค่า F-test (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน และระดับปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน ในส่วนของปัจจัยทางด้านการตรวจสอบพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน

การสนับสนุนจากผู้บริหาร การฝึกอบรมและการพัฒนา ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน การติดตามและประเมินผล และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ: ปัจจัยด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน การสนับสนุนจากผู้บริหาร การฝึกอบรมและการพัฒนา ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน การติดตามและประเมินผล และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) To study the factors affecting the effectiveness of internal audit. (2) To compare the effectiveness of internal audit. (3) To study the factors affecting the effectiveness of internal audit by break down the classification in these aspects: internal audit quality, management support, training and development, skills of internal auditor, monitoring, independence of internal audit. In this research, researcher distributed the survey research and obtained a total of 111 respondents. Researcher used statistical analysis tools as follows: t-test (independent sample t test) and F-test (One-Way ANOVA). The result concluded that personal factors that significantly affected to the effectiveness of internal audit were age, experience in year(s), and career level. As for the internal audit factors including internal audit quality, management support, training and development, skills of internal auditor, monitoring, and independence of internal auditor all affected to the effectiveness of internal audit significantly at 95% confidence level.

Keywords: Internal Audit Quality, Management Support, Training and Development, Skills of Internal Auditor, Monitoring, and Effectiveness of Internal Audit

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการบริหารจัดการ การปรับตัวและการเตรียมความพร้อมต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วยปัจจัยหลายประการ อาทิ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมือง สังคม ตลอดจนวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์กร

ดังนั้นเจ้าหน้าที่ผู้สอบทานจึงต้องมีความรู้ในด้านต่าง ๆ และศักยภาพในสายอาชีพพร้อมกันกับการเสริมสร้างความรู้ที่ตนปฏิบัติ ตลอดจนความทั่วไปที่จำเป็นสำหรับหน้าที่ มีความ

กระตือรือร้นในการป้องกันกับความผันผวนของสภาวะภายนอก ซึ่งจะส่งเสริมการการทำหน้าที่ มีความลึกซึ้งและตรงประเด็นยิ่งขึ้นและสร้างมั่นใจให้กับฝ่ายการจัดการและผู้รับการตรวจ

ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้สอบทานนั้น มีสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (สตท.) ที่มีวัตถุประสงค์ในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานทางด้านตรวจสอบภายใน เผยแพร่บทบาทวิชาชีพ ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงาน ความมัสมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน เป็นศูนย์รวมแลกเปลี่ยนความคิดของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งกิจกรรมหลักของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ การจัดเสวนาคลินิกไอเอ การบรรยายความรู้ จัดการสอบเพื่อรับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อพัฒนาขอบเขตความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในให้เป็นปัจจุบัน (เว็บไซต์หลักสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2565)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ประกอบอาชีพในสายงานเดียวกัน ต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผนการดำเนินงานการสอบทานและระบุถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพเชิงตัวเลขของสายงานนี้และแก้ไขปรับปรุงคุณภาพหรือวิธีการสอบทานให้สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพของงานตรวจสอบ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน ด้านความอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

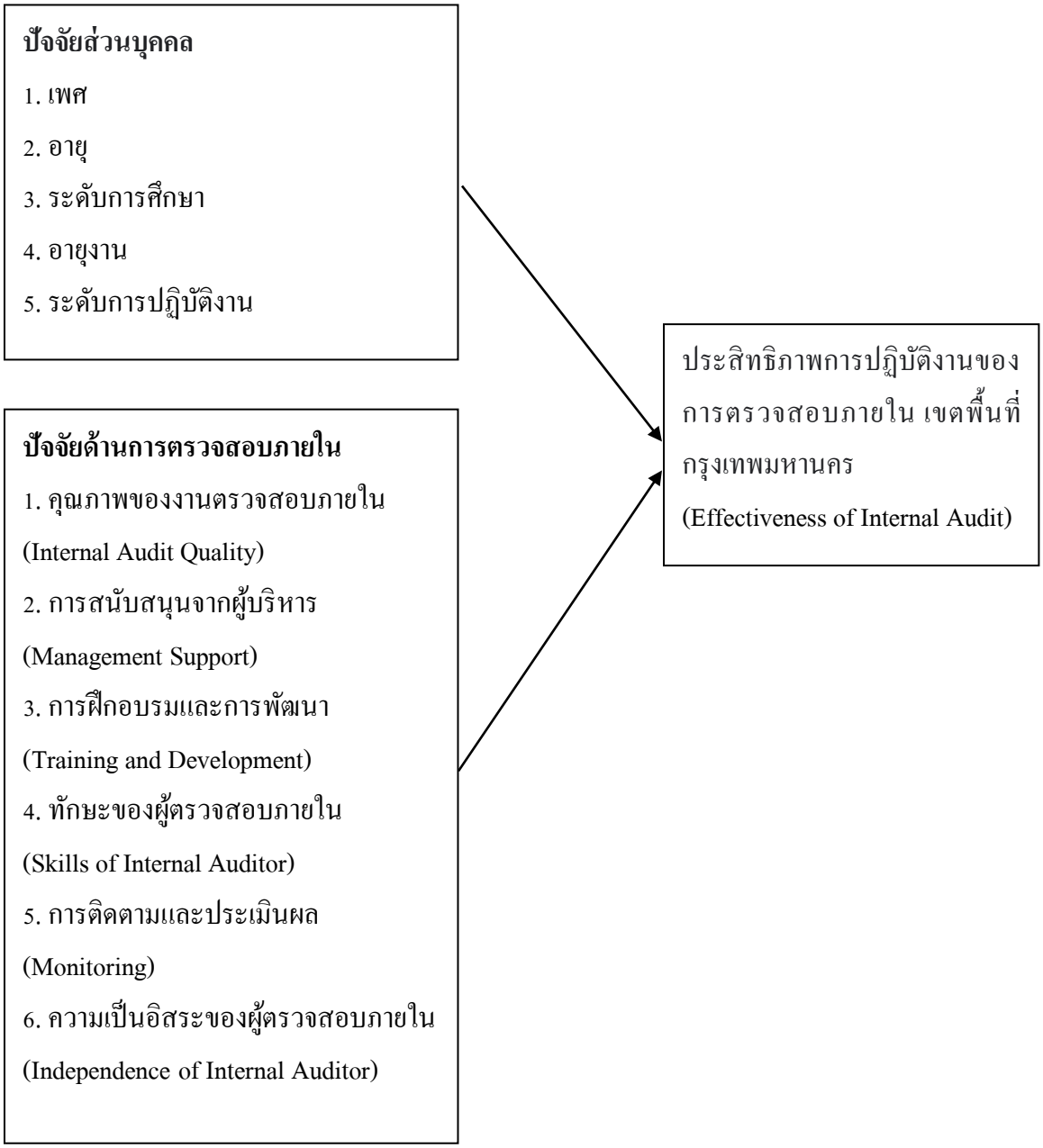
งานวิจัยนี้มีขอบเขตการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินการของผู้สอบทานกระบวนการภายใน โดยการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จากผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทเอกชนรายหนึ่งในเขตสาทร กรุงเทพมหานครฯ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือน กุมพาพันธ์ - เมษายน ปี พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางการวางแผนการดำเนินงานการสอบทานการตรวจสอบภายในและระบุถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในและแก้ไขปรับปรุงคุณภาพหรือวิธีการสอบทาน เพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่อาจจะนำมาสู่ปัญหาที่เกิดขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการตรวจสอบภายในต่างกัน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่างกัน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Quality)

คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน หมายถึง โอกาสที่ผู้ประกอบวิชาชีพในการที่จะตรวจพบข้อบกพร่อง และหาพบแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรหรือส่วนงานเพื่อให้มีความรัดกุมโดยการปิดกั้นโอกาสหรือความเสี่ยงที่มีผลต่อการควบคุมที่หละหลวมของการจัดการและการดำเนินงานภายใต้การควบคุมขององค์กร (Heras, 2012)

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support)

การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อการช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนทางด้านการเงินสำหรับโครงสร้างในด้านความรู้และขอบเขตข่ายทักษะของพนักงานในการนำมาประยุกต์ใช้ แชร์ปรสบการณ์ และรวบรวม (Abdul และ Shamyla, 2012) สอดคล้องกับ Dessalegn และ Aderajew (2007) เล็งเห็นว่าปัจจัยนี้ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อกระบวนรการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากระบวนการดำเนินการอย่างชัดเจน ฝ่ายการจัดการได้ทำการติดตามผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะนำที่ถูกเสนอจากการลงพื้นที่ตรวจสอบของผู้สอบทานจะทำให้สามารถระบุประสิทธิผลของการดำเนินงานได้

ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)

การฝึกอบรมและการพัฒนาหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่ง ความรู้ ทักษะ แนวคิด หลักเกณฑ์ หรือการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรจะได้รับความรู้อย่างแท้จริงและทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีขึ้น อีกทั้งในปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญมากในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างกำไรให้กับองค์กร ส่วนมากกำหนดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมนั้นเพื่อต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการทำกำไรได้มากขึ้น (Ameeq, 2013)

ปัจจัยด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน (Skills of Internal Audit)

ทักษะของผู้ตรวจสอบ หมายถึง พื้นฐานการปฏิบัติงานในด้านของขีดจำกัดความสามารถในการสอบทานหลักฐานเอกสาร ข้อสัมภาษณ์และข้อมูลที่ได้รับจากผู้รับการตรวจ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน (Usman, 2016)

ปัจจัยด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring)

จากการศึกษาของ George, Edward และ Sampson (2016) กล่าวว่า กระบวนการติดตามผลควรรวมเป็นส่วนหนึ่งในผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารจัดการที่ได้นำเสนอไปสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้

ปัจจัยด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน (The independence of Internal Audit)

ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีทัศนคติที่ไม่เอนเอียง มีอิสระทางในด้านต่าง ๆโดยไม่ถูกแทรกแซงจากปัจจัยภายในหรือภายนอก ซึ่งช่วยให้ผู้ตรวจสอบดำเนินการด้วยความเที่ยงธรรม (Usman, 2016) สอดคล้องกับที่ Azhar (2013) และ Abdulahi (2016) กล่าวว่า ความเป็นอิสระนั้นทำให้ผู้สอบทานสามารถสอบทานขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เพื่อแสดงข้อมูลที่แท้จริง และผู้ตรวจสอบภายในควรมีความเป็นอิสระจากเงื่อนไขหรือข้อจำกัดที่คุกคามความเป็นกลาง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Effectiveness)

ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน หมายถึง ระดับของคุณภาพรวมถึงการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และเนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในองค์กรในหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของงานตรวจสอบเพื่อเป็นแนวทางและให้คำแนะนำกับการบริหารในแต่ละระดับ (Institute of Internal Audit, 2013

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

การค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จุดประสงค์เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และการประกอบวิชาชีพที่ปรึกษาด้านการดำเนินงานและกระบวนการภายในของบริษัท ซึ่งหลังจากได้ทำการค้นคว้าและประสบการณ์ในฐานะที่เป็นผู้ที่ประกอบสายวิชาชีพนี้เช่นเดียวกัน พบว่า มีปัจจัยด้านการจัดการฝึกอบรม คุณภาพของการตรวจสอบ ความรู้และทักษะของผู้สอบทาน การติดตามประเมินผลข้อเสนอแนะหรือข้อตรวจพบ การสนับสนุนที่รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ประกอบวิชาชีพการตรวจสอบ และด้านความเป็นอิสระของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทเอกชนรายหนึ่งในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทเอกชนรายหนึ่งในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 153 ราย และทำการคำนวณคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามทฤษฎีของ Taro Yamane (1967) เป็นสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างสัดส่วน 1 กลุ่ม โดยมีค่าคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 111 ราย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 1 ถึง 5 และจะมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น (ตามเกณฑ์ด้านล่าง) ซึ่งภายในแบบสอบถามนี้จะระบุปัจจัยด้านการตรวจสอบภายใน ตามแบบของ Likert (Ajit Roy, 2563) โดยแสดงทัศนะ 5 ระดับซึ่งแบ่งออกได้เป็น 7 ปัจจัยย่อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนาโดย

ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน

T-test (Independent Sample Test) กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

F-test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

F-test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยด้านการตรวจสอบภายในได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Quality) ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน (Skills of Internal Auditor) การติดตามและประเมินผล (Monitoring) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน (Independence of Internal Auditor) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำตารางสรุปสาระสำคัญของการวิจัยพร้อมคำอธิบายต่าง ๆ ไว้ตามภาพ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แยกตามข้อสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมติฐาน	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่างกัน		
เพศ		✗
อายุ	✓	
ระดับการศึกษา		✗
อายุงาน	✓	
ระดับการปฏิบัติงาน	✓	
ปัจจัยด้านการตรวจสอบภายในต่างกัน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่างกัน		
คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน	✓	
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	✓	
การฝึกอบรมและการพัฒนา	✓	
ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน	✓	
การติดตามและประเมินผล	✓	
ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน	✓	
รวม	**9**	**2**

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.67 มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 30 ปี ร้อยละ 63.06 ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.06 มีอายุการทำงานระหว่าง 3 – 5 ปี ร้อยละ 41.44 ตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 55.86 ปัจจัยด้านการตรวจสอบภายใน พบว่า โดยรวมมีในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถทำการสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินการของสอบทานการดำเนินงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย อายุ อายุงาน และระดับปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน การสนับสนุนจากผู้บริหาร การฝึกอบรมและการพัฒนา ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน การติดตามและประเมินผล และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ได้รับจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดดังนี้

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า

อายุ ของบุคลากรระหว่าง 25 – 30 ปี มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.30) ซึ่งสัมพันธ์กันกับ อายุงาน ของบุคลากรระหว่าง 3 – 5 ปี มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.27) เกี่ยวกับปัจจัยด้านการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ อาจเนื่องมาจาก อยู่ในช่วงอายุที่เริ่มประสบปัญหาใหม่ ๆหลายด้านที่เป็นปัจจัยทำให้การตรวจสอบภายในไม่ราบรื่น ทำให้มีมุมมองว่าปัจจัยด้านการตรวจสอบภายใน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในอย่างชัดเจน

ระดับการปฏิบัติงาน ของบุคลากรระดับผู้บริหาร (C Level or Above) มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.63) อาจเนื่องมาจากความกดดันที่ได้รับในฐานะผู้บริหารระดับสูง และจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อควบคุมการดำเนินงานขององค์กรในระดับใหญ่ จึงประสบปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดในการตรวจสอบมากกว่าระดับการปฏิบัติงาน ระดับอื่น ๆ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นนัยสำคัญทางสถิติสามารถสรุปได้ดังนี้ การฝึกอบรมและการพัฒนา คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน การติดตามและประเมินผล การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน โดยสามารถสรุปผลการวิจัยอย่างละเอียดใน แต่ละปัจจัยดังนี้

1. การฝึกอบรมและการพัฒนาหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ แนวคิด หลักเกณฑ์ หรือการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรจะได้รับความรู้อย่างแท้จริงและทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีขึ้น อีกทั้งในปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญมากในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างกำไรให้กับองค์กร ส่วนมากกำหนดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมนั้นเพื่อต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการทำกำไรได้มากขึ้น (Ameeq, 2013)

2. คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน หมายถึง โอกาสที่ผู้ประกอบวิชาชีพในการที่จะตรวจพบข้อบกพร่อง และหาพบแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรหรือส่วนงานเพื่อให้มีความรัดกุมโดยการปิดกั้นโอกาสหรือความเสี่ยงที่มีผลต่อการควบคุมที่หละหลวมของการจัดการและการดำเนินงานภายใต้การควบคุมขององค์กร (Heras, 2012) ซึ่งสอดคล้องระหว่างผลงานของ (Chadegani,2011) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสอบทานการดำเนินงานภายในที่ตรวจพบความผิดปกติอันขัดแย้งกับสิ่งที่ควรจะเป็นโดยใช้ประสบการณ์ เทคนิค ซึ่งทำให้การรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระ

3. ทักษะของผู้ตรวจสอบ หมายถึง พื้นฐานการปฏิบัติงานในด้านของขีดจำกัดความสามารถในการสอบทานหลักฐานเอกสาร ข้อสัมภาษณ์และข้อมูลที่ได้รับจากผู้รับการตรวจ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน (Usman, 2016)

4. การติดตามผล หมายถึง วิธีการที่ผู้ตรวจสอบภายในใช้ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง การควบคุมภายในขององค์กรจะสมบูรณ์ไม่ได้หากขาดการติดตามและประเมินผลเพราะถือว่าเป็นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารว่า ระบบการควบคุมภายในและแนวปฏิบัติสามารถนำไปใช้ปรับปรุงกระบวนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลลักษณะของการติดตามและประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

การติดตามผลระหว่างการดำเนินงาน (On Going Monitoring) กล่าวถึง การเฝ้าสังเกตและติดตามการรายงานความเป็นไปของงาน รวมทั้งการตรวจหรือการยืนยันผลการดำเนินงานและการประเมินผลอย่างเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซง (Independent Evaluation) หมายถึง การ

ประเมินระบบงานการควบคุมต่าง ๆโดยไม่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สามารถแสดงความเห็นได้อย่างเป็นอิสระ เช่น การประเมินจากผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น Institute of Internal Auditors (2013)

5. การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อการช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนทางด้านการเงินสำหรับโครงสร้างในด้านความรู้และขอบเขตข่ายทักษะของพนักงานในการนำมาประยุกต์ใช้ แชร์ปรสบการณ์ และรวบรวม (Abdul และ Shamyla, 2012)

6. ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีทัศนคติที่ไม่เอนเอียง มีอิสระทางในด้านต่าง ๆโดยไม่ถูกแทรกแซงจากปัจจัยภายในหรือภายนอก ซึ่งช่วยให้ผู้ตรวจสอบดำเนินการด้วยความเที่ยงธรรม (Usman, 2016)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใครข่อเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานตรวจสอบภายใน ดังนี้

1. คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน เป็นบทบาทหน้าที่ที่ช่วยให้ความเชื่อมั่นแก่ การดำเนินงาน ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในองค์กร หากผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตาม มาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารองค์กรควรมีใส่ใจในประเด็นสำคัญที่ผู้สอบทานกระบวนการดำเนินการภายในพบ และมีการนำไปปรับปรุงแก้ไข และยังสามารถแสดงให้หน่วยงานผู้รับตรวจเห็นถึงความสำคัญของหน่วยงานผู้สอบทานกระบวนการดำเนินการภายใน ซึ่งช่วยให้ผู้สอบทานนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา ฝ่ายการจัดการควรมีการงบประมาณสนับสนุนการเล่าเรียนเพื่อนำไปสู่ผลประโยชน์ในด้านมวลความรู้ในเรื่องของการตรวจสอบและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดชำนาญและยกระดับขีดจำกัดความสามารถของบุคลากรเพื่อให้สามารถดำเนินการสอบทานกระบวนการต่าง ๆอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในมีความจำเป็นอย่างมากที่จะมีการพัฒนาในทางวิชาชีพ รับรู้ถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถในหน้าที่ ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้สำเร็จ และจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายในได้มากยิ่งขึ้น

5. การติดตามและประเมินผล หน่วยงานการตรวจสอบและผู้บริหารควรมีการติดตามและประเมินผล ข้อตรวจพบจากหน่วยงานตรวจสอบภายใน ให้มีการดำเนินงานแก้ไขข้อผิดพลาดตลอดจนลดช่องโหว่ในการบริหารซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

6. ความเป็นอิสระของผู้สอบทานกระบวนการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานผู้สอบทานเป็นไปอย่างยุติธรรมและขาดความลำเอียง ผู้บริหารจำเป็นต้องเห็นความสำคัญในการสอบทานและส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรให้ตระหนักถึงเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน ให้เพิ่มขึ้น

2. ควรมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรแบบเชิงลึก เพื่อทราบความคิดเห็นจริงๆ เช่น การขอสัมภาษณ์ หรือแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นเชิงลึกของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (สตท.) (2565) วัตถุประสงค์และกิจกรรมหลักของสตท. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2565, จาก http://www.theiiat.or.th/Article/Detail/47867

Abdul, H., & Shamyla, A. (2012). Linking Top Managment Support and IT Infrastructure with Organizational Performance: Mediating Role of Knowledge Application. Canadian Social Science.

Abdulahi, A. D. (2016). Effects of Internal Audit Practice on organizational performane of remittance companies in Modadishu-Somalia. Journal of Business Management.

Ajit Roy (2563). A Comprehensive Guide for Design, Collection, Analysis and Presentation of Likert and other Rating Scale Data

Ameeq, U., & Furqan, H. (2013). Impact of Traning on Employee's Development and Performance in Hotel Industry of Lahore Pakistan. Journal of Business Studies Quarterly.

Azhar Susanto.(2013) . Accounting Information Systems, Lingga Jaya, Bandung.

Chadegani (2011). Research on Factors Affecting Organizational Structure, Operating Mechanism and Audit Quality: An Empirical Study in Vietnam.

Dessalegn และ Aderajew (2007). Internal audit effectiveness: an Ethiopian public sector case study.

George, T., Edward, M., & Sampson. (2016). Determinants of Internal Audit Effectiveness in Decentralized Local Government Administrative Systems. International Journal of Business and Management, 184-195.

Heras (2012) The Impact of the Spanish Financial Act (44/2002) on Audit Quality.

Institute of Internal Audit (2013). Combining Internal Audit and Second Line of Defense Functions.

Taro Yamane (1967). Taro Statistic: An Introductory Analysis. New York: Harper & row

Usman. (2016). Effect of Independence and Competence the Quality of Internal Audit: Proposing a Research Framework. International Journal of Scientific & Technology Research Volume 5.