

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประเภทการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรม จำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ชนิดมาตรวัดแบบ Likert's scale ประเมินค่า 5 ระดับ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS รุ่น 13.0 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีสมมติฐานดังนี้ (1) ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์) จะปฏิบัติงานแตกต่างกัน (2) ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เห็นว่าการนำนโยบาย

ไปปฏิบัติแตกต่างกัน (ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน การสนับสนุนทรัพยากร มาตรการควบคุมและประเมินผล) จะปฏิบัติงานแตกต่างกัน (3) ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ) จะปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มาตรการควบคุมและประเมินผล การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย และการสนับสนุนทรัพยากร

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ตัวแปร อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ตัวแปรความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและมอบหมายงานการควบคุมและประเมินผล ปัจจัยด้านแรงจูงใจซึ่งได้แก่ตัวแปร โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และพบว่าปัจจัยที่ไม่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ตัวแปร การสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

4.1 ผู้ตรวจสอบภายในที่อายุแตกต่างกันจะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบทางการเงิน ตรวจสอบดำเนินงาน ตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด และตรวจสอบพิเศษ ไม่แตกต่างกัน

- 4.2 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบระบบสารสนเทศแตกต่างกัน
- 4.3 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบระบบสารสนเทศแตกต่างกัน
- 4.4 ผู้ตรวจสอบภายในที่เห็นว่าความชัดเจนในวัตถุประสงค์แตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบดำเนินงาน ตรวจสอบระบบสารสนเทศ และตรวจสอบพิเศษแตกต่างกัน
- 4.5 ผู้ตรวจสอบภายในที่เห็นว่าการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานแตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบดำเนินงาน ตรวจสอบการบริหาร ตรวจสอบพิเศษ แตกต่างกัน
- 4.6 ผู้ตรวจสอบภายในที่เห็นว่าการควบคุมประเมินผลแตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบตรวจสอบการบริหารแตกต่างกัน
- 4.7 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบระบบสารสนเทศแตกต่างกัน
- 4.8 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีแรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบระบบสารสนเทศแตกต่างกัน
- 4.9 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตรวจสอบการดำเนินงาน ตรวจสอบระบบสารสนเทศ ตรวจสอบพิเศษแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบ ผู้บริหารองค์กร หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ควรปรับปรุงด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์สำหรับการตรวจสอบดำเนินงาน ตรวจสอบระบบสารสนเทศ ตรวจสอบพิเศษ ควรปรับปรุงด้านกำหนดภารกิจและมอบหมายงานสำหรับการตรวจสอบดำเนินงาน ตรวจสอบการบริหาร ตรวจสอบพิเศษ และควรปรับปรุงด้านการควบคุมและประเมินผล สำหรับการตรวจสอบบริหาร

2. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบ ผู้บริหารองค์กร หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบ ภายใน ควรปรับปรุงด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับการตรวจสอบระบบสารสนเทศ ควรปรับปรุงด้านผู้บังคับบัญชาสำหรับการตรวจสอบระบบสารสนเทศ ควรปรับปรุงด้านการได้รับการยอมรับนับถือสำหรับการตรวจสอบดำเนินงาน และตรวจสอบระบบสารสนเทศ

This thesis studies (1) the varieties of internal auditing performed by the government's internal auditors; (2) the factors affecting the performance of the government's internal auditors; and (3) problems and obstacles hindering the performance of the government's internal auditors.

A random sampling method determined the research population. This research population comprised 210 internal auditors. They are civil servants in the central administration working in departments or offices equivalent to departments.

A five-point Likert scale questionnaire was used as a research tool. The data was analyzed using the SPSS program, model 13.0. The statistical techniques used were in the form of percentages, mathematical mean scores, standard deviation, a t-test and an f-test with a statistically significant level of 0.05.

The set hypotheses were as follows. (1) The government's internal auditors who differed in terms of personal factors (gender, age, status, level of education, rank, and experience) would perform differently. (2) The government's internal auditors with differences of opinion regarding the implementation of policy (the clarity of the policy's objectives, the designation of missions and assignments, support in terms of resources, measures, supervision and evaluation) would perform differently. (3) The government's internal auditors with differences in terms of motivation (pertaining to salary, opportunities for promotion, superiors, and respect) would perform differently.

The findings are as follows.

1. Overall, factors regarding the implementation of policy of the government's internal auditors were found to be at a moderate level. In particular, in descending order of significance were the means of supervision and evaluation, the designation of missions and assignments, the clarity of objectives of policy, and support with resources.

2. Overall, factors regarding the motivation for the performance of the government's internal auditors was found to be at a moderate level. In particular, in descending order of significance were supervisors, respect, salary and opportunities for advancement.

3. Important factors regarding the performance of internal auditors were individual factors i.e., the variables of age, rank, and experience. Variables regarding the implementation of policy were the factors relating to the clarity

of policy objectives, the designation of missions and assignments, and supervision and evaluation. Variables regarding motivation were the factors relating to opportunities for advancement, supervisors and respect. Factors not affecting the performance of the internal auditors were individual factors, i.e., gender, status, and level of education. Variables regarding the implementation of policy were the factors relating to support with resources. The main factor relating to motivation was payment.

4. The results of hypothesis test affecting the performance of internal audit were as follows.

4.1 Internal auditors with differences in age showed no differences in their performance in financial auditing, operational auditing, performance according to the rules auditing, and special auditing.

4.2 Internal auditors with differences in terms of their ranks showed differences in their auditing of the information system.

4.3 Internal auditors with differences in terms of their experience showed differences in their auditing of the information system.

4.4 Internal auditors who perceived differences in the clarity of the objectives showed differences in their performance of auditing work operations, auditing the information system, and special auditing.

4.5 Internal auditors who perceived differences in the designation of missions and work assignments showed differences in their performance of operational auditing, management auditing, and special auditing.

4.6 Internal auditors who perceived the differences in supervision and evaluation showed differences in their performance of management auditing.

4.7 Internal auditors with differences in motivation regarding progress in work showed differences in their performance in auditing the information system.

4.8 Internal auditors with differences in motivation regarding bosses showed differences in their performance in auditing the information system.

4.9 Internal auditors with differences in motivation regarding respect showed differences in their performance in auditing work operations, the information system, and special auditing.

The recommendations are as follows.

1. The findings from an analysis of factors in implementing the policy were that the authority designating the policy and criteria in auditing, the organization's administrators, and the internal auditing supervisors should improve the clarity of the objectives for the auditing of work operations, the information system, and special auditing. The designation of missions and working assignments should be improved for the auditing of work operations, administration, and special auditing. The supervision and evaluation should be improved for the auditing of management.

2. The findings from an analysis of factors regarding work motivation were that the authority designating policy and criteria in auditing, the organization's administrators, and internal auditing supervisors should improve the opportunities

for working progress relating to the auditing of the information system. The bosses for the auditing of the information system should be improved. Approval regarding the auditing of work performance and the information system should be improved.