

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 350 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.71 และ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พนักงานผู้รับการตรวจของพนักงานดังกล่าว เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับตรวจ จำนวน 100 คน

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสำรวจแบบสอบถามจำนวน 314 ตัวอย่าง พบว่า พนักงานผู้รับการตรวจเป็นเพศหญิงจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 และเพศชายจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมา เป็นระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับ 4 - 5 จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมา มีการดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับ 6 - 7 จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมา มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และส่วนใหญ่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 314)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	86	27.40
หญิง	228	72.60
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	121	38.50
31-40 ปี	120	28.20
41-50 ปี	49	15.60
51-60 ปี	24	7.70
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	15.00
ปริญญาตรี	186	59.20
ปริญญาโท	81	25.80
ตำแหน่งปัจจุบัน		
หัวหน้างาน	66	21.00
นักบัญชี พนักงานบัญชี	170	54.10
นักบริหารงานทั่วไป	50	15.90
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	8	2.50
วิศวกร	15	4.80
นักวิเคราะห์ระบบงาน	5	1.60
ระดับการดำรงตำแหน่ง		
ระดับ 4-5	143	45.50
ระดับ 6-7	118	37.60
ระดับ 7-8	52	16.60
ระดับ 9 ขึ้นไป	1	0.30
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	102	32.50
5-10 ปี	116	36.90
11-15 ปี	58	18.50

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
15 ปี ขึ้นไป	38	12.10
หน้าที่ความรับผิดชอบ		
หัวหน้าหน่วยงาน	28	8.90
ผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี	235	74.80
ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัสดุ	13	4.10
ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร ค่าตอบแทน	1	0.30
ผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการ	9	2.90
ผู้ปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์เทคโนโลยี	16	5.10
ผู้ปฏิบัติงานด้านระบบผลิตน้ำ	7	2.20
ผู้ปฏิบัติงานวิเคราะห์ระบบงาน	5	1.60

ที่มา. จากการสำรวจ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานผู้รับการตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในหน่วยงาน การประปาส่วนภูมิภาค ของพนักงานผู้รับการตรวจ 314 ตัวอย่าง โดยสามารถแสดงผลออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ
2. ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ
3. ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาของผู้ตรวจสอบ
4. ด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบ

1. ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ พบว่า พนักงานผู้รับการตรวจส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยมากที่มีการตรวจสอบภายในช่วยทำให้การดูแลรักษาทรัพย์สินและการใช้ทรัพยากร เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมา พนักงานผู้รับการตรวจแสดงความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ในเรื่องของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ช่วยทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน และด้านอื่นๆ ของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบของราชการ พนักงานผู้รับการตรวจส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 ในเรื่องของการตรวจสอบภายในสามารถป้องกันมิให้เกิดความเสียหายหรือการทุจริต รั่วไหล เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินต่างๆ ขององค์กร พนักงานผู้รับการตรวจส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และต่ำสุด คือ เรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

ภายในเหมาะสมและจำนวนเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบเพียงพอ พนักงานผู้รับการตรวจสอบส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของพนักงานผู้รับการตรวจสอบต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ

(n = 314)

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	ความถี่ (ร้อยละ)				
			เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ช่วยให้การปฏิบัติงานงบประมาณ การเงิน การพัสดุของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบของราชการ	3.79	0.630	30 (9.6)	193 (61.5)	87 (27.7)	3 (1.0)	1 (0.3)
2. ช่วยให้การปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน การพัสดุมีประสิทธิภาพ	3.71	0.824	49 (15.6)	149 (47.5)	93 (29.6)	22 (7.0)	1 (0.3)
3. ช่วยทำให้การดูแลรักษาทรัพย์สินเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ	3.94	0.805	84 (26.8)	136 (43.3)	87 (27.7)	6 (1.9)	1 (0.3)
4. ช่วยป้องกันปรมมิให้เกิดความเสียหายหรือการทุจริตเกี่ยวกับทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร	3.78	0.762	52 (16.6)	152 (48.4)	100 (31.8)	9 (2.9)	1 (0.3)

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	ความถี่ (ร้อยละ)				
			เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจสอบเหมาะสมและจำนวน จนท. ดำเนินการเพียงพอ	3.43	0.911	34 (10.8)	120 (38.2)	105 (33.4)	51 (16.2)	4 (1.4)
ภาพรวม							

2. ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ พบว่าพนักงานผู้รับการตรวจสอบส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดที่ผู้ตรวจสอบภายใน รายงานผลการตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบของราชการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 พนักงานผู้รับการตรวจสอบแสดงความเห็นด้วยมากในเรื่องของผู้ตรวจสอบภายในรายงานผลการตรวจสอบชัดเจน สามารถเป็นตัวชี้วัดแนวทางปฏิบัติงานไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 พนักงานผู้รับการตรวจสอบส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยมาก ในเรื่องของผู้ตรวจสอบภายใน รายงานผลการตรวจสอบชัดเจน สามารถเข้าใจได้ มีการอ้างอิงระเบียบที่เกี่ยวข้องประกอบผลการรายงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 พนักงานผู้รับการตรวจสอบส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยมาก ในเรื่องการแจ้งผลการตรวจสอบภายในภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 และต่ำสุด คือ เรื่องของการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ พนักงานผู้รับการตรวจสอบส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของพนักงานผู้รับการตรวจต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ

(n = 314)

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	ความถี่ (ร้อยละ)				
			เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. รายงานผลการตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติตามข้อกำหนดระเบียบของราชการ	3.88	0.823	81 (25.8)	120 (38.2)	107 (34.1)	5 (1.6)	1 (0.3)
2. รายงานผลการตรวจสอบชัดเจนสามารถเข้าใจได้มี การอ้างอิงระเบียบ	3.75	0.787	60 (19.1)	120 (38.2)	129 (41.1)	4 (1.3)	1 (0.3)
3. การแจ้งผลการตรวจสอบภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว	3.61	0.804	34 (10.8)	154 (49.0)	98 (31.2)	27 (8.6)	1 (0.3)
4. รายงานผลการตรวจสอบชัดเจนสามารถเป็นตัวชี้วัดแนวทางปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	3.83	0.753	58 (18.5)	154 (49.0)	95 (30.3)	6 (1.9)	1 (0.3)
5. มีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	3.55	0.762	42 (13.4)	97 (30.9)	167 (53.2)	7 (2.2)	1 (0.3)
ภาพรวม							

3. ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาของผู้ตรวจสอบ พบว่าพนักงานผู้รับการตรวจส่วนใหญ่ แสดงความเห็นด้วยปานกลางที่ผู้ตรวจสอบภายใน ในเรื่องการให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับ กฎหมายด้านการเงิน การคลัง ข้อบังคับ คำสั่งและมติคณะรัฐมนตรีได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือน

ผู้ชำนาญการ และในเรื่องของการให้คำแนะนำ คำปรึกษา สามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้านการงบประมาณ การเงิน การพัสดุ และด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 พนักงานผู้รับการตรวจแสดงความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่องของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้ให้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับระเบียบของราชการสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 พนักงานผู้รับการตรวจส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่องของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ได้ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 และต่ำสุด พนักงานรับการตรวจแสดงความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่องของผู้ตรวจสอบภายใน สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.16 ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของพนักงานผู้รับการตรวจต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในด้านการให้คำปรึกษาของผู้ตรวจสอบ (n = 314)

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	ความถี่ (ร้อยละ)				
			เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบด้านการเงินเป็นอย่างดี	3.37	0.851	27 (8.6)	106 (33.8)	141 (44.9)	35 (11.1)	5 (1.6)
2. สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านได้	3.16	.0860	27 (8.6)	59 (18.8)	168 (53.5)	56 (17.8)	4 (1.4)
3. ผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ให้ความรู้ระเบียบของทางราชการสม่ำเสมอ	3.34	0.767	27 (8.6)	76 (24.2)	193 (61.5)	12 (3.8)	6 (1.9)

(n = 314)

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	ความถี่ (ร้อยละ)				
			เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถประสานงานได้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.52	0.742	29 (9.2)	122 (38.9)	149 (47.5)	12 (3.8)	2 (0.6)
2. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.48	0.729	33 (10.5)	94 (29.9)	182 (58.0)	2 (0.6)	3 (1.0)
3.ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถในระเบียบต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	3.58	0.824	34 (10.8)	144 (45.9)	108 (34.4)	325 (8.0)	3 (1.0)
4. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถสื่อความหมายในการปฏิบัติงานให้เข้าใจได้เป็นอย่างดี	3.58	0.747	30 (9.6)	136 (43.3)	137 (43.6)	7 (2.2)	4 (1.4)
5. ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่	3.77	0.781	54 (17.2)	146 (46.5)	106 (33.8)	5 (1.6)	3 (1.0)
ภาพรวม							

จากตารางดังกล่าว ผู้วิจัยขอสรุปความคิดเห็นของพนักงานผู้รับการตรวจที่มีต่อการพัฒนา
งานตรวจสอบภายในตามแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค ในแต่ละ
ระดับ เป็นภาพรวม ดังตาราง 6

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของพนักงานผู้รับการตรวจต่อการพัฒนางาน
ตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ในภาพรวม

ข้อความ	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ		
1. ช่วยให้การปฏิบัติงานงบประมาณ การเงิน การพัสดุของหน่วยงาน ถูกต้องตามระเบียบของราชการ	3.79	0.630
2. ช่วยให้การปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน การพัสดุมีประสิทธิภาพ	3.71	0.824
3. ช่วยทำให้การดูแลรักษาทรัพย์สิน เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ	3.94	0.805
4. ช่วยป้องกันมิให้เกิดความเสียหายของทรัพย์สินต่างๆ ขององค์กร	3.78	0.762
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจสอบเหมาะสมและจำนวนเจ้าหน้าที่	3.43	0.911
2. ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ		
1. รายงานผลการตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบของราชการ	3.88	0.823
2. รายงานผลการตรวจสอบชัดเจน สามารถเข้าใจได้ มีการอ้างอิงระเบียบ	3.75	0.787
3. การแจ้งผลการตรวจสอบภายใน ระยะเวลาที่รวดเร็ว	3.61	0.804
4. รายงานผลการตรวจสอบชัดเจน ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	3.83	0.753
5. มีการติดตามผลการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	3.55	0.762
3. ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาของผู้ตรวจสอบ		
1. ให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบด้านการเงินเป็นอย่างดี	3.37	0.851
2. สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านได้	3.16	.0860
3. ผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ให้ความรู้ระเบียบของทางราชการสม่ำเสมอ	3.34	0.767
4. ผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา	3.17	0.890
5. การให้คำปรึกษาสามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.37	0.756
4. ด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบ		
1. ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีประสานงานได้กับทุกฝ่ายเกี่ยวข้อง	3.52	0.742
2. ผู้ตรวจสอบภายใน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.48	0.729
3. ผู้ตรวจสอบภายใน มีความรู้ความสามารถในระเบียบต่างๆ ที่ต้องใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.58	0.824
4. ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถสื่อความหมายในการปฏิบัติงานให้เข้าใจได้	3.58	0.747
5. ผู้ตรวจสอบภายในมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่	3.77	0.781

ภาพรวม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานผู้รับการตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานผู้รับการตรวจโดยการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, F-test ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านการศึกษา ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านหน้าที่รับผิดชอบกับการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค (ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาของผู้ตรวจสอบ และด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบ) สามารถแบ่งผลการทดสอบได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานผู้รับการตรวจที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในการพัฒนาแนวทางการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน
- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านการรายงานผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน
- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านการให้คำแนะนำ ปรึกษาของผู้ตรวจสอบการประปาส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน
- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบการประปาส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเฉลี่ยของพนักงานผู้รับการตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค ระหว่างพนักงานผู้รับการตรวจที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้รับการตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา

($n = 314$)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Mean Square	df	สถิติทดสอบ F-value (Sig)
ระหว่างกลุ่ม	4.535	2.268	3	6.178 (0.002)
ภายในกลุ่ม	114.151	0.367	311	
รวม	118.686		314	

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.000) จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อค้นหาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค เป็นรายคู่ระหว่างพนักงานผู้รับการตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน 3 กลุ่ม ดังนั้นปฏิเสธ H_0

พนักงานผู้รับการตรวจที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท และการศึกษาระดับปริญญาตรีกับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้รับการตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

($n = 314$)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี		-0.14016	-0.36327*
ปริญญาตรี	0.14016		-0.22311*
ปริญญาโท			

ที่มา. จากการสำรวจ, * แสดงค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานผู้รับการตรวจที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในการพัฒนาแนวทางการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตรวจรับที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค ระหว่างพนักงานผู้รับการตรวจที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ดังแสดงในตาราง 9

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านให้คำแนะนำ ปรัชญาของผู้ตรวจสอบการประปาส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

ตาราง 9

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้รับการตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

(n = 314)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Mean Square	df	สถิติทดสอบ F-value (Sig)
ระหว่างกลุ่ม	6.481	2.160	4	5.969 (0.001)
ภายในกลุ่ม	112.205	0.362	310	
รวม	118.686		314	

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.000) จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

เพื่อค้นหาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประกอบธุรกิจ เป็นรายคู่ระหว่างประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน 4 กลุ่ม ดังนั้นปฏิเสธ H_0 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้รับตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประกอบธุรกิจ ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

($n = 314$)

ประสบการณ์	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		-0.14017	0.11457	0.30137
5-10 ปี	0.14017		0.25474	0.44154*
11-15 ปี	-0.11457	-0.25474		0.18680
15 ปี ขึ้นไป	-0.30137	-0.44154*	-0.18680	

ที่มา. จากการสำรวจ, * แสดงค่าที่สำคัญที่ระดับ 0.05

ดังนั้นพนักงานผู้รับการตรวจที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี กับมีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประกอบธุรกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ผู้รับตรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในการพัฒนาแนวทางการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตรวจรับที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประกอบธุรกิจ ระหว่างพนักงานผู้รับการตรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ดังแสดงในตาราง 10

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในการประกอบธุรกิจ ไม่แตกต่างกัน

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านการรายงานผลตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในการประกอบธุรกิจ แตกต่างกัน

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านการให้คำแนะนำ ปรัชญาของผู้ตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในการประปาส่วนภูมิภาค *ไม่แตกต่างกัน*

- พนักงานผู้รับการตรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานตรวจสอบด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในการประปาส่วนภูมิภาค *แตกต่างกัน*

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค ดังนั้นยอมรับ H_0 ดังตาราง 11

ตาราง 11

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้รับตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบตามแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาค ระหว่างกลุ่มหน้าที่รับผิดชอบ

($n = 314$)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Mean Square	df	สถิติทดสอบ F-value (Sig)
ระหว่างกลุ่ม	24.112	8.037	4	26.345 (0.079)
ภายในกลุ่ม	94.574	0.305	310	
รวม	118.686		314	

ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับการตรวจที่มีต่อการพัฒนางานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในตามแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบ

จากการที่ผู้วิจัย สอบถามพนักงานผู้รับการตรวจ โดยการสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอสรุป ดังนี้

1. “ท่านคิดว่า อุปสรรคการปฏิบัติงานในการทำหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานผู้รับการตรวจ มีอะไรบ้าง”

1.1 “ความซ้ำซ้อนและความล่าช้า ในการปฏิบัติงาน เมื่อต้องปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้ตรวจสอบภายใน” ทำให้การทำงานเกิดความซ้ำซ้อนมากขึ้นเนื่องจากเพิ่มเครื่องมือการควบคุมภายใน ทำให้เอกสารต้องผ่านการลงนามอนุมัติทุกรายการเมื่อมีการบันทึกบัญชี

1.2 “เอกสารในการปฏิบัติงานมีจำนวนมาก” ทำให้เสียเวลาในการตรวจค้นเอกสาร เมื่องานมีปัญหา หรือเมื่อหน่วยงานอื่นต้องการใช้เอกสาร

1.3 การปฏิบัติงานในระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ “เกิดความล่าช้า มีความรู้ความชำนาญเรื่องเครื่องคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี ค่อนข้างน้อย สำหรับพนักงานผู้รับตรวจใกล้เคียง”

1.4 “การควบคุมภายในของหน่วยงานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศค่อนข้างยาก เพราะต้องใช้งบประมาณในการควบคุมภายในสูงมาก” ซึ่งอาจทำให้ไม่คุ้มกับองค์กรจะผลที่ได้รับประโยชน์

1.5 “การประเมินราคาของผู้ว่าจ้าง เกิดการฮั้วกันระหว่างผู้รับเหมา” ทำให้เรายากแก่การควบคุม

1.6 “ทรัพย์สินขององค์กรเกิดการสูญหาย” โดยไม่มีสาเหตุ

2. พนักงานผู้รับการตรวจที่เข้างานใหม่ ส่วนใหญ่จะทำงานโดยใช้การสอนงานจากรุ่นพี่ หรือบุคคลที่เคยทำงานมาแล้วมากกว่าการปฏิบัติงานโดยการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน

3. “ท่านคิดว่า พนักงานผู้รับการตรวจมีการปฏิบัติงานขั้นตอน ไม่ถูกต้องตามมาตรฐานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่ในเรื่อง” ดังต่อไปนี้

3.1 “การบันทึกบัญชี ไม่ถูกต้อง”

3.2 “เอกสารประกอบการเบิกจ่าย ไม่ครบถ้วน ถูกต้อง”

3.3 “รายละเอียดในการบันทึกบัญชี มีไม่เพียงพอ” กับสิ่งที่ มาตรฐานการตรวจสอบภายใน กำหนด

4. “ท่านคิดว่า ปัญหาการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานผู้รับการตรวจ เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการเข้ารับการตรวจของผู้ตรวจสอบภายใน”

4.1 “แบบฟอร์มของรายงานต้องออกแบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน”

4.2 “ขั้นตอนการทำงานเกิดการซ้ำซ้อนมากขึ้น”

จากผลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัญหาของผู้รับตรวจสอบที่มีต่อการพัฒนาการตรวจสอบภายในของการประปาส่วนภูมิภาคเกิดปัญหาในเรื่องดังต่อไปนี้ 1. ความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการทำงาน 2. เอกสารในการดำเนินงานมีจำนวนมากเมื่อมีการปรับเปลี่ยนการทำงานตามหลักมาตรฐานการตรวจสอบ 3. ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทางการตรวจสอบภายในกำหนด.