

# การศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร

## STUDY OF OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF INTERNAL AUDITING OFFICE OF DEPARTMENT OF DEPUTY OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ขวัญฤทัย สนใจ<sup>1)</sup>, ชินนโสณ วิสิฐนิธิกัจจา<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต,

<sup>2)</sup>อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Khanruthai Sonjai<sup>1)</sup>, Chinnaso Visitnitikija<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Master Student of Business Administration. The Graduate School. KasemBundit University

<sup>2)</sup>Master Advisor of Business Administration. The Graduate School. KasemBundit University

\*Corresponding author e-mail: khanruthai29@gmail.com

Receive : November 17, 2022

Revised: March 16, 2023

Accepted: April 20, 2023

### บทคัดย่อ

การศึกษารุ่นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) ศึกษากระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2564 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test , (One-way ANOVA), Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อกระบวนการจัดการการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน (Planning) 2) ด้านการควบคุม (Controlling) 3) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) 4) ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing) และ 5) ด้านการอำนวยการ (Directing) 2. ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานและการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน 2) ด้านความทันเวลา 3) ด้านการนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ และ 4) ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน 3. เปรียบเทียบประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน 4. กระบวนการจัดการการตรวจสอบภายใน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

ของสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing)

**คำสำคัญ :** กระบวนการจัดการ (POSDC) ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

## ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) study the internal audit management process of Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration, 2) study the effectiveness of the internal audit of Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration, 3) conduct a comparative study of the effectiveness of the internal audit of Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration classified by personal information, and 4) study the internal audit management process that affected the effectiveness of the internal audit of Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration. The study employed the quantitative research methodology. The population comprised 42 internal auditors in Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration in the fiscal year 2021. The tools used to collect the data were questionnaires and statistical devices of percentage, mean and t-test. An ANOVA analysis was performed using F-test (One-way ANOVA), Correlation and Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed that 1. Overall, the level of opinions of internal auditors towards the internal audit management process was at a high level, and when each aspect was considered, it was found that all were at a high level, namely 1) Planning, 2) Controlling, 3) Organizing, 4) Staffing, and 5) Directing; 2. Overall, the internal audit effectiveness of Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration was at a high level, and when each aspect was considered, it was found that all were at a high level, namely 1) Performance recognition and quality assurance of internal audit work, 2) Timeliness, 3) Leadership, and 4) Satisfaction with the internal audit performance; 3. In a comparative study of the internal audit effectiveness classified by personal information in terms of gender, age, status, education level, job title and work experience as an internal auditor, it was revealed that different factors did not affect the effectiveness of the internal audit of Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration differently; and 4. The internal audit management process that influenced the effectiveness of the internal audit of Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration with the statistical significance at the .05 level was staffing.

**Keywords :** Management Process (POSDC), The effectiveness of the internal audit, Internal Auditing Office of Department of Deputy of Bangkok Metropolitan Administration

## บทนำ

กรุงเทพมหานครจัดรูปแบบการปกครองตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 89 (กรุงเทพมหานคร, 2564)

การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการจัดการองค์การ (Management Tools) เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์การนั้นมีระบบการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลที่ดีอยู่ในระดับที่เพียงพอและเหมาะสม สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีความถูกต้อง เชื่อถือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับและดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครแทนผู้บริหาร และประชาชน เพื่อให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม สุจริต และเกิดประโยชน์สูงสุดกับกรุงเทพมหานคร (สำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร, 2565)

กระทรวงการคลังได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการตรวจสอบภายในนับว่าเป็นเครื่องมือหรือผู้ช่วยที่สำคัญของผู้บริหารหน่วยงานในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน รวมทั้งการเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการที่จะทำให้ผลการดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐนั้นได้กำหนดให้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในระดับสากล

คือ มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (International Standard for the Professional Practice of Internal Auditing) ที่กำหนดโดยสถาบันผู้ตรวจสอบภายในของสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditors : IIA) อันจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2561)

ความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในในภาพรวมนั้น เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน ตลอดจนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบด้วยบุคลากรด้านการตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นอิสระ สอดคล้องกับมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing) (The Institute of Internal Auditors : IIA (2017) (อ้างอิงในรัชพล วังสุวรรณ, 2562)

ปัจจุบันสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนนักวิชาการตรวจสอบภายในซึ่งไม่เหมาะสมกับจำนวนของหน่วยรับตรวจ ซึ่งมีมากกว่า 779 แห่ง ทำให้ไม่สามารถเข้าตรวจสอบหน่วยงานทุกแห่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้อย่างครบถ้วนภายในระยะเวลา 1 ปี และผู้ตรวจสอบภายในของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางการศึกษาและความเชี่ยวชาญทางการเงินและบัญชี เป็นหลัก ไม่ได้เป็นผู้ที่มีความรู้แบบสหสาขาวิชาชีพหรือสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรุงเทพมหานครที่ต้องตรวจสอบ เช่น ความรู้ในสาขาวิศวกรรม การแพทย์ เป็นต้น จึงทำให้ไม่สามารถตรวจสอบงานหรือโครงการบางประเภทดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตรวจสอบโครงการก่อสร้าง โครงการทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข เป็นต้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างองค์กร กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องติดตามและปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด การติดตามและปรับปรุงข้อมูลดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ และแผนการตรวจสอบประจำปี หากไม่ติดตามหรือไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและกฎหมายต่าง ๆ อาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในทั่วทั้งหน่วยงานใน ประเด็นที่ไม่ถูกต้องหรือล้าสมัย ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของผู้ตรวจสอบภายใน รวมทั้งหน่วยรับตรวจมีทัศนคติที่เป็นลบต่อผู้ตรวจสอบภายใน เนื่องจากมีประสบการณ์ที่ไม่ดีเมื่อถูกตรวจสอบ และไม่เข้าใจบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งทางการบริหาร จึงไม่ให้ความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เช่น จัดส่งข้อมูลหรือเอกสารการตรวจสอบให้ล่าช้า หรือส่งเอกสารไม่ครบถ้วน และอาจทำให้ผลการตรวจสอบหรือข้อเสนอแนะที่ได้ไม่สามารถทำให้เกิดประโยชน์ หรือนำไปแก้ไขปัญหาก็จริงกับหน่วยรับตรวจ (สำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษากระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในในการพัฒนาและปรับปรุงการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา  
ศึกษากระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการของฮาร์โรลด์ ดี คูลซ์ (Harold D. Koontz) (บุญญาดา นาสมบูรณ์ และคณะ, 2559) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การเจ้าหน้าที่ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) และประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การรับรู้ผลการปฏิบัติงานและการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ความทันเวลา การนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ

## 2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2564 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 42 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 19 คน ชำนาญการ จำนวน 14 คน และตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 9 คน

## 3. ด้านระยะเวลา

ศึกษาระหว่างเดือนมิถุนายน - เดือนกันยายน พ.ศ. 2565

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากตำรา รายงานการศึกษา เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและอินเทอร์เน็ต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามทั้งสิ้น 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2.2 ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การเจ้าหน้าที่ (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) และการควบคุม (Controlling) โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน

แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย คำถามทั้งสิ้น 23 ข้อ

2.3 ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย คำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ

2.4 ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้งานตรวจสอบภายในไม่บรรลุผลสำเร็จ เป็นแบบคำถามปลายเปิด จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อหาค่า IOC (มีค่าระหว่าง 0.67-1.00) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.833 ซึ่งมากกว่า .67 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเป็นแบบสอบถามได้

## 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA) Pearson Product Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 42 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.4 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 38.1 สถานภาพ โสด ร้อยละ 66.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.7 มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 45.2 และมีประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 1 - 5 ปี ร้อยละ 33.3

### 2. ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการของสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการของสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = .859) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการวางแผน (Planning) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = .599) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) สำนักงานตรวจสอบภายในมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายระเบียบปฏิบัติ หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = .497) 2) แผนการตรวจสอบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบเขต วิธีการ ระยะเวลา และข้อจำกัดในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = .544) 3) สำนักงานตรวจสอบภายในมีการวางแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.57$ , S.D. = .501) และอยู่ในระดับสำคัญมาก 1 รายการ ได้แก่ มีการปรับแผนการตรวจสอบตามความจำเป็น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = .750)

ด้านการจัดองค์การ (Organizing) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = .891) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) สำนักงานตรวจสอบภายในมีโครงสร้างสำนักงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = .891) 2) ผู้ตรวจสอบภายในไม่มีส่วนร่วมในการประเมินงานที่ตนเคยรับผิดชอบมาก่อน ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = .872) 3) ผู้ตรวจสอบภายในมีสิทธิเข้าถึงการตรวจสอบข้อมูล เอกสารหลักฐาน ทรัพย์สิน ระบบงานและบุคลากรของหน่วยรับตรวจ ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = .745) 4) ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยปราศจากการแทรกแซงในการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการตรวจสอบ ( $\bar{x} = 3.95$ , S.D. = .795) และ 5) สำนักงานตรวจสอบภายในมีการกำหนดโครงสร้างสำนักงานและสายการบังคับบัญชา โดยขึ้นตรงต่อหัวหน้าหน่วยงานขององค์กร ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 1.194)

ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = .835) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = .550) 2) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของหน่วยรับตรวจ ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = .407) 3) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = .513) 4) สำนักงานตรวจสอบภายในมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = .854) 5) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

( $\bar{x}$  = 3.57, S.D. = .914) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ ได้แก่ สำนักงานตรวจสอบภายในมีบุคลากรที่มีความรู้และความชำนาญเพียงพอเหมาะสมกับจำนวนของหน่วยรับตรวจ ( $\bar{x}$  = 3.19, S.D. = 1.110)

ด้านการอำนวยความสะดวก (Directing) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.78, S.D. = .912) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการตรวจสอบ และการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}$  = 4.07, S.D. = .745) 2) หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมอบอำนาจและงานให้ทีมผู้ตรวจสอบอย่างเหมาะสม ( $\bar{x}$  = 3.83, S.D. = .824) 3) หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{x}$  = 3.79, S.D. = 1.048) 4) หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีการยกย่อง ชมเชย เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{x}$  = 3.64, S.D. = .958) และ 5) หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาและให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ( $\bar{x}$  = 3.57, S.D. = .914)

ด้านการควบคุม (Controlling) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.24, S.D. = .763) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนดในกฎบัตรและคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน ( $\bar{x}$  = 4.29, S.D. = .636) 2) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน และจรรยาบรรณการตรวจสอบภายใน ( $\bar{x}$  = 4.29, S.D. = .596) และ 3) หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีการสอบทานและประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายใน (QAR) ( $\bar{x}$  = 4.14, S.D. = 1.002)

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.07, S.D. = .750) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานและการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.27, S.D. = .696) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) งานตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการควบคุมภายในขององค์กร ( $\bar{x}$  = 4.33, S.D. = .650) 2) งานตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ( $\bar{x}$  = 4.31, S.D. = .715) 3) การตรวจสอบภายในช่วยลดโอกาสการกระทำที่สุ่อทุจริต การประพฤตินิยมชอบ หรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง ( $\bar{x}$  = 4.29, S.D. = .742) 4) รายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจน เข้าใจง่าย และข้อมูลน่าเชื่อถือ ( $\bar{x}$  = 4.29, S.D. = .673) 5) การตรวจสอบภายในมีส่วนช่วยผลักดันและส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กร ( $\bar{x}$  = 4.24, S.D. = .759) และ 6) ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามแผนการตรวจสอบและตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{x}$  = 4.17, S.D. = .660)

ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.06, S.D. = .719) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) กรณีตรวจพบเรื่องที่จะมีผลเสียหายต่อทางราชการมีการรายงานผลการตรวจสอบทันที ( $\bar{x}$  = 4.19, S.D. = .707) 2) ผู้ตรวจสอบภายในสามารถส่งรายงานผลการตรวจสอบให้กับหน่วยรับตรวจได้อย่างทันกาล ( $\bar{x}$  = 4.05, S.D. = .661)

และ 3) ผู้ตรวจสอบภายในสามารถส่งรายงานผลการตรวจสอบให้กับหน่วยรับตรวจได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{x} = 3.93, S.D. = .778$ )

ด้านการนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94, S.D. = .767$ ) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ( $\bar{x} = 4.24, S.D. = .656$ ) 2) ผลการตรวจสอบภายในช่วยให้ข้อตรวจพบในเรื่องเดิมลดลง ( $\bar{x} = 3.81, S.D. = .804$ ) และ 3) จากการติดตามผลการตรวจสอบ หน่วยรับตรวจปฏิบัติตามข้อทักท้วงและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ( $\bar{x} = 3.76, S.D. = .759$ )

ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00, S.D. = .810$ ) โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 รายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของทีมงานตรวจสอบ มีความสุขในการทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร ( $\bar{x} = 4.12, S.D. = .916$ ) 2) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน และเป็นไปตามแผนการตรวจสอบ ( $\bar{x} = 4.05, S.D. = .697$ ) และ 3) ความพึงพอใจด้านระยะเวลาที่กำหนดกับผลงานที่ได้ ( $\bar{x} = 3.83, S.D. = .794$ )

**4. เปรียบเทียบประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล**

**สมมติฐานที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเพศ (Sig. = .083) 2) อายุ (Sig. = .430) 3) สถานภาพ (Sig. = .760) 4) ระดับการศึกษา (Sig. = .358) 5) ตำแหน่งงาน (Sig. = .993) และ 6) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน (Sig. = .620) โดยมีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัด กรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

**5. วิเคราะห์กระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร**

**สมมติฐานที่ 2** กระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 1** เปรียบเทียบกระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัด กรุงเทพมหานครมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร

กระบวนการจัดการการตรวจสอบภายใน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	.604	.681		.887	.381	ไม่มี
ด้านการวางแผน (Planning)	.019	.141	.015	.137	.892	ไม่มี
ด้านการจัดองค์กร(Organizing)	.198	.162	.204	1.224	.229	ไม่มี
ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing)	.341	.148	.340	2.306	.027*	มี
ด้านการอำนวยความสะดวก (Directing)	.127	.116	.180	1.100	.279	ไม่มี
ด้านการควบคุม (Controlling)	.182	.120	.210	1.515	.139	ไม่มี

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

จากการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing) (Sig. = .027) และไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยมีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) (Sig. = .892) 2) การจัดองค์กร (Organizing) (Sig. = .229) 3) การอำนวยความสะดวก (Directing) (Sig. = .279) และ 4) การควบคุม (Controlling) (Sig. = .139)

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีผลการศึกษาโดยสรุปและอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

กระบวนการจัดการของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน (Planning) 2) ด้านการควบคุม (Controlling) 3) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) 4) ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing) และ 5) ด้านการอำนวยความสะดวก (Directing) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = .859)

ด้านการวางแผน (Planning) ซึ่งเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้าง และวิธีการดำเนินงานจากการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = .599) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องจัดทำกฎบัตรการตรวจสอบภายในโดยกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบนำเสนอต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งเผยแพร่ให้หน่วยรับตรวจทราบเพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิง และแนวทางการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สำนักงานตรวจสอบภายใน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระเบียบปฏิบัติหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = .497) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลชยธิดา

พรมเยี่ยม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การตรวจสอบภายในของการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติ ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ซึ่งเป็นการกำหนดรูปแบบโครงสร้างขององค์การ จัดระเบียบ การทำงานขององค์การ และกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = .891) แสดงให้เห็นว่า การกำหนด ให้มีโครงสร้างสำนักงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อหัวหน้าหน่วยงาน ของรัฐ ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีอิสระในการ ตรวจสอบ สามารถเข้าถึงข้อมูล ทรัพย์สินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบ และเพื่อให้ ข้อตรวจพบข้อเสนอนแนะต่าง ๆ ได้รับการพิจารณา สั่งการให้เกิดการปรับปรุง แก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ และความเที่ยงธรรม ทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอ ความเห็นในการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายใน จึงไม่ควรเข้าไปมีส่วนได้เสียหรือมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานขององค์การที่ตรวจสอบหรือประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ สำนักงานตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างสำนักงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และรองลงมา คือ ผู้ตรวจสอบภายในไม่มีส่วนร่วม ในการประเมินงานที่ตนเคยรับผิดชอบมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลชยธิดา พรมเยี่ยม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การตรวจสอบภายในของการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบ

ภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในไม่มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรในกิจกรรมที่ตนเคยสังกัดหรือเคยดำรง ตำแหน่งโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing) ซึ่งเป็นการ บริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ดูแล บำรุงรักษา การแต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = .835) แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม ปกปิดความลับที่ได้รับ ทราบจากการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในส่วน ที่ตนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนา ความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยยึดมาตรฐาน การตรวจสอบภายใน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ น่าเชื่อถือมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้ตรวจสอบ ภายในมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ มณฑลชยธิดา พรมเยี่ยม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การตรวจสอบ ภายในของการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัย ด้านทรัพยากรบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สำนักงานตรวจสอบภายในมีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเพียงพอโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านอำนาจการ (Directing) อำนาจการหรือการ สั่งการ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี และใช้ศิลปะในการบังคับบัญชา จากการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D. = .912) แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีบทบาทสำคัญในการกำหนดและดำเนิน

กิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน การมอบอำนาจให้ผู้ใช้บังคับบัญชา ถือเป็น การสนับสนุนการใช้และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความยืดหยุ่นยอมรับฟังความคิดเห็น ความมีภาวะผู้นำ จึงมีประโยชน์ต่อการบริหารงานและบุคลากร นำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการตรวจสอบและการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิกัทรธา ผิวขาว (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคคลให้เป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมาตรฐานที่กำหนด หากพบข้อบกพร่องจะได้มีการปรับปรุงแก้ไข จากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24, S.D. = .763$ ) แสดงให้เห็นว่า ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามแผนการตรวจสอบภายใน รวมทั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องปรับปรุงและรักษาคุณภาพงานตรวจสอบโดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนางานตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้ตรวจสอบภายใน

ปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนดในกฎบัตรและคู่มือ การปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑชยธิดา พรหมเยี่ยม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติผู้ตรวจสอบภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในดำเนินงานตามขอบเขตที่กำหนดในกฎบัตรของสำนักงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

กระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการจัดการการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หมายความว่า การดำเนินงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม ปกปิดความลับ ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในส่วนที่ตนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ และพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องโดยยึดมาตรฐานการตรวจสอบภายใน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความเชื่อมั่นได้ว่ากรุงเทพมหานครดำเนินงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑชยธิดา พรหมเยี่ยม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของการยาง

แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การตรวจสอบภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการวางแผน (Planning) หน่วยงาน ควรทบทวนแผนการตรวจสอบให้เหมาะสมสัมพันธ์กัน ระหว่างจำนวนเจ้าหน้าที่กับระยะเวลา รวมทั้งปรับปรุง กระดาษทำการประกอบการวางแผนการตรวจสอบ ประจำปีโดยกำหนดกิจกรรมการตรวจสอบ หน่วยรับตรวจ และประเมินความเสี่ยงเพื่อกำหนด หน่วยงานที่จะตรวจสอบตามฐานความเสี่ยง

1.2 ด้านการจัดองค์การ (Organizing) หน่วยงานควรปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานให้มีความเหมาะสมโดยมีคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อกำกับ ดูแลงานตรวจสอบอย่างเป็นอิสระ ในรายงานผลการตรวจสอบควรกำหนดขอบเขตและข้อจำกัด การตรวจสอบให้ชัดเจน รวมทั้งควรสื่อสารสร้างความ เข้าใจให้หน่วยรับตรวจทราบถึงบทบาทของผู้ตรวจสอบ ภายใน ชี้แจงวัตถุประสงค์การตรวจสอบในเชิง การตรวจสอบแบบเพิ่มคุณค่าไม่ใช่มุ่งเน้นการตรวจสอบ ทุกจริต เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ตรวจสอบภายใน

1.3 ด้านการเจ้าหน้าที่ (Staffing) หน่วยงาน ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับงานตรวจสอบภายใน เช่น จัดทำ กระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ประกอบการตรวจสอบ ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านพัสดุ ด้านราชการ และด้านน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น

## เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2561). **หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์**

**ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2561.** ค้นเมื่อ มกราคม 24, 2565,

จาก <http://www.dlt.go.th/site/ia/m-download/9044/>.

กรุงเทพมหานคร. (2564). **อำนาจหน้าที่.** ค้นเมื่อ มกราคม 14, 2565, จาก <https://official.bangkok.go.th>.

เป็นต้น เพื่อให้ปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความชำนาญด้านงานตรวจสอบ ภายในให้กับผู้ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลการปฏิบัติงาน วิชาชีพการตรวจสอบภายใน

1.4 ด้านอำนวยการ (Directing) หน่วยงาน ควรประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในแต่ละงาน โดยให้หัวหน้าหน่วยงาน ตรวจสอบ ภายใน เป็นผู้ประเมิน เพื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติกับผู้ตรวจสอบภายใน

1.5 ด้านการควบคุม (Controlling) หน่วยงาน ควรประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในเป็นประจำ ทุกปีตามมาตรฐานที่กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กำหนด เพื่อสอบทานและประเมินคุณภาพงาน ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

2.1 ควรขยายการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงาน ตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ไปยังหน่วยรับตรวจซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงาน ตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์ และปัจจัย ต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม เช่น การพัฒนางาน ตรวจสอบให้ทันสมัย ตรวจสอบแบบเชิงรุก เป็นต้น

- ชัยพล วังสุวรรณ. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน).** ค้นเมื่อ ธันวาคม 13, 2564, จาก <https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/4247/1/310749.pdf>.
- บุญญาดา นาสมบูรณ์ และคณะ. (2559). **โครงการศึกษาพฤติกรรมและความตระหนักต่อการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์.** ค้นเมื่อ กรกฎาคม 27, 2565, จาก [http://www.dlt.go.th/minisite/m\\_upload/m\\_files/ltsb/file\\_26b4c04dc12affd82c5c9c99ffe83429.pdf](http://www.dlt.go.th/minisite/m_upload/m_files/ltsb/file_26b4c04dc12affd82c5c9c99ffe83429.pdf).
- มณฑลชยธิดา พรหมเยี่ยม. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของการยางแห่งประเทศไทย.** ค้นเมื่อ ธันวาคม 12, 2564, จาก <https://searchlib.utcc.ac.th/library/onlinethesis/302389.pdf>.
- สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565.** ค้นเมื่อ มกราคม 14, 2565, จาก <https://drive.google.com/file/d/17Nkb7qcru42gOM23IJ CcS6dNwr362iO9/view?usp=sharing>.
- สิภัทรธรรดา ผิวขาว. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.** ค้นเมื่อ ธันวาคม 12, 2564, จาก <https://searchlib.utcc.ac.th/library/onlinethesis/264674.pdf>.