

**ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน**
**Effectiveness of Internal Audit in Local Administrative Organizations
in Northeastern Thailand: Perspectives of Internal Auditors**

นวพร อิมเอิร์น^{1,*} และ ศิริประภา ศรีวิโรจน์²

Nawapron Imoern^{1,*} and Siraprapha Sriviroj²

Received : August 4, 2025 Revised : December 12, 2025 Accepted : December 16, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบภายในและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสอบถามจากผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 353 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ในการอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน และวิธีวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานกองคลัง ประสบการณ์ทำงานตรวจสอบภายใน 1 – 5 ปี และเป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยตำแหน่ง 2) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบภายในและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในในระดับมาก และมีความเห็นว่ารายงานตรวจสอบภายในเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามแผนงาน และมีมาตรฐานแสดงถึงประสิทธิผลการตรวจสอบภายในในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบภายในและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายใน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบภายใน สภาพแวดล้อมภายใน ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยรังสิต

¹ Master's Student, Master of Accountancy, Faculty of Accountancy, Rangsit University

² อาจารย์ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยรังสิต

² Lecturer of Accountancy, Faculty of Accountancy, Rangsit University

*Corresponding author: E-mail: nawapron.i65@rsu.ac.th

Abstract

This research aimed to investigate the factors of work motivation, internal auditing standards, and organizational environment affecting the internal audit effectiveness of local administrative organizations in the Northeastern region of Thailand, from the perspective of internal auditors. Data were collected through a questionnaire survey administered to 353 internal auditors from local administrative organizations in the Northeastern region. The collected data were analyzed using frequency, percentage, and mean to describe the personal characteristics and opinions of the internal auditors, and Multiple Regression Analysis was employed to test the relationship between the variables.

The findings of the research are 1) The majority of the sample were female, over 35 years old, held a bachelor's degree, had a monthly income between 30,001 – 40,000 Baht, possessed work experience in the Treasury Division, had 1 – 5 years of internal auditing experience, and served as internal auditors by appointment. 2) The sample perceived that work motivation, internal auditing standards, and organizational environment had a high-level impact on internal audit effectiveness. Furthermore, they perceived that the completion of internal audit reports according to objectives and within the specified timeline, and the adherence of internal audit operations to the work plan and standards, represented the highest level of internal audit effectiveness. 3) Hypothesis testing revealed that work motivation, internal auditing standards, and organizational environment significantly impact internal audit effectiveness. The research findings can be utilized for the development and improvement of the performance of internal audit units to meet the objectives for which they were established

Keywords: Work Motivation, Internal Auditing Standards, Organizational Environment, Internal Audit Effectiveness, Local Administrative Organizations.

1. บทนำ

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 โดยมาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด (Royal Gazette, 2018) กระทรวงการคลัง จึงจัดให้หน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระ การตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐให้ดีขึ้น และจะช่วยให้หน่วยงานของรัฐบรรลุถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Ministry of Finance, 2023) ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงต้องจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่การตรวจสอบภายใน ช่วยให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถควบคุม และติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำข้อมูลจากรายงานการตรวจสอบภายในมาใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ฯ ดังกล่าว เช่นเดียวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2,967 แห่ง (Department of Local Administration, 2020) โดยผู้ตรวจสอบภายในเป็น

เครื่องมือของฝ่ายบริหารในการให้ข้อมูลและการเสนอแนะมาตรการแก้ไขที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กร ผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาความรู้ในงานตรวจสอบ ความรอบรู้ในวิชาชีพ ความรู้อื่น ๆ อย่างต่อเนื่องอันเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตรวจสอบมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเป็นที่น่าเชื่อถือให้กับผู้บริหารและหน่วยงานรับตรวจ (Sangsivavait, 2018) การตรวจสอบภายในจะต้องดำเนินการด้วยความชำนาญอย่างมืออาชีพและละเอียดรอบคอบ และควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน ทำให้ปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผู้ตรวจสอบภายในต้องรายงานผลการตรวจสอบที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้อย่างทันทั่วถึง และผลงานได้มาตรฐาน การตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐที่กระทรวงการคลังกำหนดขึ้น จึงจะถือได้ว่าเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น กระทรวงการคลังจึงได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย มาตรฐานคุณสมบัติ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นแรงขับเคลื่อนภายใน ที่ทำให้คนตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากการทบทวนผลการวิจัยในอดีต พบว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Herzberg และคณะ, 1959) มาตรฐานการตรวจสอบภายใน (Ministry of Finance, 2023) และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Chanthaphatpong, 2016) ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยเหล่านี้ได้ปรากฏในสรุปผลการวิจัยว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และในทางตรงกันข้าม หากบุคคลกร ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ (Stock Exchange of Thailand, 2005) อีกทั้งหากการใช้งบประมาณแผ่นดินที่ภาครัฐจัดสรรจากภาษีของประเทศ และนำมาใช้ในการขับเคลื่อนหน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อม การจ้างงาน การอบรมพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของผู้ตรวจสอบภายใน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน นั้นแสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณแผ่นดินจากภาษีของประเทศ

ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในจะทำให้ทราบว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพิ่มคุณค่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ และจะช่วยให้หน่วยงานของรัฐบรรลุถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน : หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการจากการทำงาน เมื่อได้สิ่งที่ต้องการก็จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำ (Herzberg et al., 1959) ในงานวิจัยนี้แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และการก้าวหน้าของอาชีพ (Charoensuk, 2018)

Wannakun และคณะ (2022) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัย สอดคล้องกับ Ruannoy และคณะ (2021) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ขยันขันแข็ง และใช้สติปัญญา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลัง ขับเคลื่อนให้พนักงานทุ่มเททำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม องค์กรจึงควรให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งอาจจะมีผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร และ Ruannoy ยังพบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในงานตรวจสอบภายในและแรงจูงใจทางวิชาชีพไม่มีผลกระทบเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยแรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อความสุขและประสิทธิผลในการทำงาน ส่วน ปัจจัยอื่นอย่างเช่น รายได้ที่ดี ส่งผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงาน (Wongwijit, 2019; Charoensuk, 2018) อีกทั้งการ ทำงานในองค์กรมีทั้งระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ แรงจูงใจในการทำงานย่อมมีผลทั้งเชิงบวกหรือเชิง ลบต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการทำงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้รับการยอมรับนับถือทั้ง จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ลักษณะงานที่ตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน รวมถึงรูปแบบการ พิจารณาเลื่อนขั้น การเจริญเติบโตในสายอาชีพ นอกจากนี้ พนักงานที่มีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า การยอมรับ และ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย (Teawpaiboon and Keeratiangkoon, 2018; Chanthaphatpong, 2016) สอดคล้องกับ Herzberg และคณะ (1959) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานส่งผลโดยตรง ต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่สร้างความพึงพอใจ ในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และปัจจัยอื่นอย่าง ซึ่ง ปัจจัยภายนอกที่หากขาดหรือไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความไม่พอใจ เช่น ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อน ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมดูแล นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความมั่นคงในงาน

มาตรฐานการตรวจสอบภายใน หมายถึง มาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐที่กระทรวงการคลัง กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้อธิบายองค์ประกอบของโครงสร้าง มาตรฐานการตรวจสอบภายใน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ มาตรฐานด้านคุณสมบัติ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อสะดวกต่อการทำความเข้าใจและนำไปใช้ ตลอดจนการอ้างอิง และปรับปรุงแก้ไขต่อไป จึงกำหนดให้มีรหัสตัวเลข กำกับในแต่ละหัวข้อของมาตรฐาน พร้อมกับคำอธิบายถึงการนำมาตรฐานไปใช้ในงานบริการด้านให้ความเชื่อมั่นและงาน บริการด้านให้คำปรึกษา ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านคุณสมบัติเป็นมาตรฐานที่กล่าวถึงลักษณะของหน่วยงานและบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน และ 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานที่กล่าวถึงลักษณะและ กระบวนการทำงานของการตรวจสอบภายใน (Ministry of Finance, 2023) จากผลการศึกษาของ Koncome และคณะ (2022) พบว่า มาตรฐานการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กร การ บริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย ทั้งในส่วนของมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ส่งผลกระทบบางอย่างต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญ

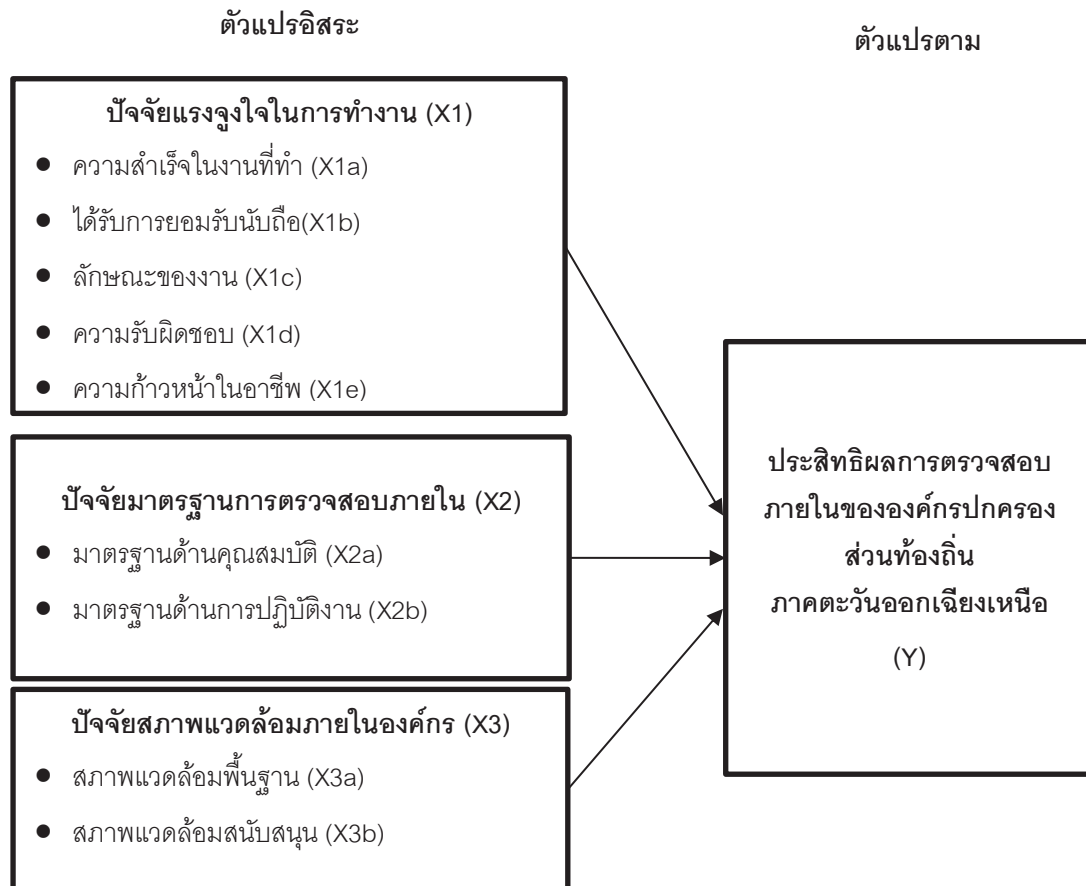
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะการทำงาน อุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่ที่มีอยู่

รอบตัวบุคคลในขณะทำงาน การจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกเพียงพอสำหรับการทำงาน เพราะมีผลต่อการทำงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วย (Chanthaphatpong, 2016) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Moos (1986) ที่ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติด้านสัมพันธภาพ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน และ 3) มิติการคงไว้ซึ่งระบบ ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน ได้แก่ ด้านความชัดเจนด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน

Ketnak และคณะ (2025) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน และการติดตามประเมินผล ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Insai and Laohamethamee (2019) สามารถแบ่งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้เป็น 1) สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน เช่น ความเป็นอิสระในการทำงาน กฎระเบียบภายในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสาร การนำนวัตกรรมมาใช้ และ 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมพื้นฐาน ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน เช่น นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ ความเข้าใจและการยอมรับของผู้รับตรวจและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานตรวจสอบภายในกับหน่วยงานอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของการทำงานที่บรรลุตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย แต่หากกล่าวถึง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานต้องมีการใช้ทรัพยากร เวลา และพลังงานอย่างคุ้มค่า โดยเน้นคุณภาพ ปริมาณ ความรวดเร็ว และประหยัดต้นทุน (Institute of Internal Audit, 2013; Sanguanwongwan, 2007; Phonperm, 2000) โดยแนวคิดของ Emerson (1913) กล่าวถึง หลักการแห่งประสิทธิผลเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และพัฒนาคุณภาพงาน 12 ประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายชัดเจน ใช้เหตุผลและหลักคิดที่เป็นตรรกะ รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรม ข้อมูลเชื่อถือได้ รวดเร็วและถูกต้อง อย่างมีระบบ งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด สภาพแวดล้อมในการทำงานดีมีแนวทางปฏิบัติ มีคู่มือการทำงาน ให้รางวัลตอบแทน โกลัเคียงกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของประสิทธิผลเหลือ 4 ด้าน คือ คุณภาพ ปริมาณ เวลา และต้นทุน โดยมีแนวคิดเพิ่มเติมจาก Beckhard (1969) และ Kaewkamnerd (1989) ที่เน้นการทำงานเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด สนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารภายในที่ดี และมีการประเมินผลการดำเนินงานสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานได้รับทราบว่าการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีประสิทธิผลหรือไม่อย่างไร ไม่อย่างนั้นจะเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ เช่น งานตรวจสอบภายในเป็นลักษณะงานที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายตามประสงค์การตรวจสอบที่กำหนด คือ การตรวจสอบภายในมีส่วนร่วมช่วยให้ราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยก่อให้เกิดประสิทธิผลในการตรวจสอบภายใน พิจารณาได้จากด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน และด้านการให้คำปรึกษาของผู้ตรวจสอบภายใน (Kritpet, 2020)

จากงานทบทวนวรรณกรรมในอดีตที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กร จึงนำมาพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



รูปภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย 1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมุติฐานการวิจัย 2 : ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมุติฐานการวิจัย 3 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 2,967 แห่ง โดยสุ่มส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 แห่ง จะเก็บข้อมูลจาก

ผู้ตรวจสอบภายใน 1 คน ทำให้ประชากร มีจำนวน 2,967 คน นำมาคำนวณเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการกำหนดตัวอย่าง ของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Charoensuk, 2018) ได้ตัวอย่างจำนวน 353 คน และสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Boonlert-U-Thai และคณะ 2022)

3.2 แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.976 เมื่อจำแนกเป็นส่วน พบว่า ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.920 ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.947 ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.815 และส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.942 ซึ่งผ่านเกณฑ์ความเชื่อมั่น แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง 353 คน พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.968 และเมื่อจำแนกเป็นส่วน พบว่า ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.918 ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .944 ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.847 และ ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.952 ซึ่งผ่านเกณฑ์ความเชื่อมั่น (Vanichbuncha, 2012)

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจกับมาตรฐานการตรวจสอบภายใน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมาก (0.802) ปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมาก (0.602) ซึ่งความสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ สำหรับการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่ามากกว่า 1 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (0.313) มาตรฐานการตรวจสอบภายใน (0.353) และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (0.632) และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า ไม่เกิน 10 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (3.191) มาตรฐานการตรวจสอบภายใน (2.833) และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (1.584) สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกัน แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ร่วมกันเชิงเส้นตรงของตัวแปรที่ยอมรับได้ มาตรฐานการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ร่วมกันเชิงเส้นตรงของตัวแปรที่ยอมรับได้ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ร่วมกันเชิงเส้นตรงของตัวแปรที่ยอมรับได้

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตรวจสอบภายใน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเพื่อบรรยายระดับความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3.2 สถิติเชิงอนุมาน เพื่อสรุปลักษณะประชากรจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะใช้สถิติทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังที่แสดงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย และสมมุติฐานการวิจัย โดยกำหนดสมการถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยของกลุ่มตัวอย่าง คือ } Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \text{ โดยที่}$$

Y' คือ ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม

b_0 คือ ค่าคงที่

b_1, b_2, b_n คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตาม

X_1, X_2, X_n คือ ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตาม

4. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการสำรวจคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 353 คน แสดงคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศหญิง	299 คน	84.7
อายุมากกว่า 35 ปี	254 คน	73.0
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	225 คน	63.7
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท	115 คน	32.6
ประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายใน 1- 5 ปี	259 คน	73.4
ประสบการณ์ทำงาน อปท. กองคลัง	159 คน	45.0
เป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยตำแหน่ง	342 คน	96.9

จากตาราง 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 299 คน มีอายุ มากกว่า 35 ปี จำนวน 254 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 225 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 115 คน มีประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายใน 1 – 5 ปี จำนวน 259 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน อปท. กองคลัง จำนวน 159 คน ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยตำแหน่ง จำนวน 342 คน

ส่วนที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

1. ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผล การตรวจสอบภายใน แสดงดัง ตาราง 2

ตาราง 2

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
การตรวจสอบภายใน				
1.ความสำเร็จในงานที่ทำ	4.11	0.834	มาก	1
2.ได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	0.894	มาก	4
3.ลักษณะของงาน	3.80	0.916	มาก	3
4.ความรับผิดชอบ	4.04	0.858	มาก	2
5.ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.56	0.979	มาก	5
รวม	3.84	0.747	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในมีระดับความคิดเห็นโดยรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.84$, SD. = 0.747) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.11$, SD. = 0.834) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.04$, SD. = 0.858)

2. ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

มาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผล การตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
1. ด้านคุณสมบัติ	4.05	0.714	มาก	2
2. ด้านการปฏิบัติงาน	4.11	0.780	มาก	1
รวม	4.08	0.747	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน มีระดับความคิดเห็นโดยรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.08$, SD. = 0.747) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.11$, SD. = 0.780) รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติ ($\bar{X}=4.05$, SD. = 0.714) ตามลำดับ

3. ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน แสดงดัง ตาราง 4

ตาราง 4 ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
1. สภาพแวดล้อมพื้นฐาน	3.45	1.194	มาก	
2. สภาพแวดล้อมสนับสนุน	3.80	1.079	มาก	
รวม	3.66	1.113	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.66$, SD. = 1.113) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมสนับสนุน มีระดับความเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, SD. = 1.079) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมพื้นฐาน ($\bar{X}=3.45$, SD. = 1.194) ตามลำดับ

4. ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงดัง ตาราง 5

ตาราง 5 ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
1. ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามแผนงานและมีมาตรฐานการตรวจสอบภายใน	4.25	0.850	มากที่สุด	2
2. รายงานตรวจสอบภายในเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดหรือไม่เกิน 2 เดือน	4.33	0.917	มากที่สุด	1
3. รายงานผลการตรวจสอบภายในมีความน่าเชื่อถือ	4.20	0.821	มาก	4
4. รายงานผลการตรวจสอบภายในมีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงาน	4.20	0.875	มาก	3
5. มีความพึงพอใจต่อผลงานการตรวจสอบภายในของตนเอง	4.16	0.862	มาก	5
รวม	4.23	0.865	มากที่สุด	

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีระดับความคิดเห็นโดยรวม ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.865) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รายงานตรวจสอบภายในเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด หรือไม่เกิน 2 เดือน มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D. = 0.917) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามแผนงาน และมีมาตรฐานการตรวจสอบภายใน มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.850) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลตรวจสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.700	5	25.540	94.986	.000 ^b
	Residual	93.302	347	.269		
	Total	221.002	352			

a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), X1a, X1b, X1c, X1d, X1e.

a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), X1a, X1b, X1c, X1d, X1e,

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ความค่า $F = 94.986$ และ $Sig. = .000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และเมื่อทำการทดสอบต่อไปในขั้นที่ 2 เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานใด ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.038	.151		6.890	.000
ความสำเร็จในงานที่ทำ (X1a)	.271	.049	.285	5.517	.000
ได้รับการยอมรับนับถือ (X1b)	.069	.051	.078	1.355	.176
ลักษณะของงาน (X1c)	.093	.046	.108	2.023	.044
ความรับผิดชอบ (X1d)	.358	.050	.388	7.177	.000
ความก้าวหน้าในอาชีพ (X1e)	.006	.037	.008	.164	.870

a. Dependent Variable: Y *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05*

$R = .760$, $R^2 = .578$, Adjusted $R^2 = .572$, $S.E._{est} = .51854$, $F = 94.986$ $Sig. = .000$

จากตาราง 7 พบว่า มี 3 ตัวแปร คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ (X1a) ลักษณะของงาน (X1c) ความรับผิดชอบ (X1d) มีค่า $Sig.$ น้อยกว่า 0.05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สำหรับอีก 2 ตัวแปร คือ ได้รับการยอมรับนับถือ (X1b) และความก้าวหน้าในอาชีพ (X1e) มีค่า $Sig.$ มากกว่า 0.05 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ แสดงให้เห็นว่า ได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพไม่ผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และสามารถอธิบายในรูปสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$Y = 1.038 + .271(X1a) + .093(X1c) + .358(X1d)$$

2. ผลการศึกษาปัจจัยมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ดังแสดงในตาราง 8 และตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลตรวจสอบปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.305	2	80.152	462.185	0.000 ^b
	Residual	60.697	350	0.173		
	Total	221.002	352			
a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), X2a , X2b						

a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), X2a , X2b

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ค่าความ F = 462.185 และ Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และเมื่อทำการทดสอบต่อไปในขั้นที่ 2 เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0.473	0.128		3.682	0.000
มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (X2a)	0.558	0.104	0.503	5.382	0.000
มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (X2b)	0.364	0.095	0.359	3.839	0.000

a. Dependent Variable: Y นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = .852^a, R² = .725, Adjusted R² = .724, S.E._{est} = .41644, F = 462.185 Sig.=.000

จากตาราง 9 พบว่า ทั้ง 2 ตัวแปร คือ มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (X2a) และมาตรฐานด้านปฏิบัติงาน(X2b) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ มาตรฐานด้านคุณสมบัติ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สรุปการทดสอบ สมมุติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และสามารถอธิบายในรูปสมการพยากรณ์ดังนี้

$$Y = .473 + .558(X2a) + 0.364 (X2b)$$

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในตาราง 10 และ ตาราง 11

ตาราง 10 แสดงผลตรวจสอบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.312	2	24.656	50.263	0.000 ^b
	Residual	171.689	350	0.491		
	Total	221.002	352			

a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), X3a, X3b

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ความค่า F = 50.263 และ Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และเมื่อทำการทดสอบต่อไปในขั้นที่ 2 เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรใดที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.714	.160		16.968	.000
สภาพแวดล้อมพื้นฐาน (X3a)	.303	.060	.373	5.063	.000
สภาพแวดล้อมสนับสนุน (X3b)	.106	.064	.121	1.645	.101

a. Dependent Variable: Y นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = .472, R² = .223, Adjusted R² = .219, S.E._{est} = .70039, F = 50.263 Sig.=.000

จากตาราง 11 พบว่า สภาพแวดล้อมพื้นฐาน (X3a) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แต่สภาพแวดล้อมสนับสนุน (X3b) มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ สภาพแวดล้อมพื้นฐานมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน แต่สภาพแวดล้อมสนับสนุนไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สรุป การทดสอบสมมติฐานที่ 3 คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และสามารถอธิบายในรูปสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$Y = 2.714 + .303(X3a)$$

จากผลการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในข้างต้น ผู้วิจัยได้จึงทดสอบ multiple regression โดยรวมตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีนัยสำคัญ เพื่อพิสูจน์ยืนยันผลวิจัยว่าสอดคล้องหรือแตกต่างจากที่ทดสอบแบบแยกตัวแปร แสดงดัง ตาราง 12 และ ตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 12 ผลการตรวจสอบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.681	3	53.560	309.887	0.000 ^b
	Residual	60.321	349	0.173		
	Total	221.002	352			

a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบภายในและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0.361	0.131		2.760	0.006
แรงจูงใจในการทำงาน (X1)	0.219	0.052	0.210	4.260	0.000
มาตรฐานการตรวจสอบภายใน (X2)	0.776	0.053	0.699	14.612	0.000
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (X3)	-0.043	0.025	-0.055	-1.687	0.092

a. Dependent Variable: Y นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = .853, R² = .727, Adjusted R² = .725, S.E._{est} = .41574, F = 309.887 Sig.=.000

จากตาราง 13 พบว่า มี 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการทำงาน (X1) และมาตรฐานการตรวจสอบภายใน (X2) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสามารถสรุปผลการทดสอบ multiple regression ได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และสามารถอธิบายในรูปสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$Y = 361 + .219(X1) + .776(X2)$$

ผลทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม สามารถสรุปสมการพยากรณ์ และผลการวิจัย ดังตารางที่ 14

ตาราง 14 การอธิบายสมการพยากรณ์

สมการพยากรณ์	ผลการวิจัย
$Y = 1.038 + .271(X1a) + .093(X1c) + .358(X1d)$	แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบมีผลกระทบต่อประสิทธิผล การตรวจสอบภายใน
$Y = .473 + .558(X2a) + .364 (X2b)$	มาตรฐานการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติและด้านการ ปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน
$Y = 2.714 + .303(X3a)$	สภาพแวดล้อมพื้นฐานภายในองค์กรมีผลกระทบต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
$Y = 361 + .219(X1) + .776(X2)$	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านมาตรฐานการ ตรวจสอบภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน ได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 ผลการสำรวจคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ มากกว่า 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายใน 1 – 5 ปี มีประสบการณ์ทำงาน อปท. กองคลัง และเป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยตำแหน่ง

5.2 ผลการสำรวจความเห็นจากผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kunchot (2023) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความก้าวหน้า รองลงมาคือความรับผิดชอบต่อความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khlermkrathok (2020) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านระบาดวิทยาในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ: กรณีศึกษากรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรด้านระบาดวิทยา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายใน มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานและด้านคุณสมบัติในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koncome et al.(2022) ได้ศึกษาผลกระทบของมาตรฐานการตรวจสอบภายในต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย พบว่า มาตรฐานการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย ในส่วนของมาตรฐานคุณสมบัติหน่วยตรวจสอบภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย คือ กฎบัตรการตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย คือ ตัวแปรด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และด้านลักษณะของงานตรวจสอบภายใน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sintuchai (2017) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของส่วนราชการในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการด้านการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากที่สุด ปัจจัยด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม และปัจจัยลักษณะของงานตรวจสอบภายในของมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

5.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Teawpaiboon and Keeratiangkoon (2018) ได้ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.4 ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับการรายงานตรวจสอบภายในเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามแผนงานและมีมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และมีความพอใจต่อผลงานการตรวจสอบภายในของตนเอง ตามลำดับ แม้ว่าผลในภาพรวมไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kunchot (2023) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่าระดับมาก แต่พบว่าสอดคล้องในเรื่อง สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kritpet (2020) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก เนื่องจากการดำเนินงานของผู้ตรวจสอบภายในจะมีการวางแผนการทำงานที่มีระยะเวลาแล้วเสร็จ มีขอบเขตของงานรวมทั้งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ และมีการฝึกอบรมเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งเป็นกลุ่มและแต่ละกลุ่มจะจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานประสบผลสำเร็จ

5.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยมาตรฐานการตรวจสอบภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน อาจเนื่องมาจากความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงานที่ทำ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งเป็นมาตรฐานทางวิชาชีพตรวจสอบภายในที่กำหนดโดยภาครัฐ รวมถึงมาตรฐานด้านคุณสมบัติที่ผู้ตรวจสอบภายในต้องมี ได้แก่ ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวัง รอบคอบ รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Koncome และคณะ (2022) ที่พบว่า มาตรฐานการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย ทั้งในส่วนของมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Pannara (2022) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เช่นเดียวกับ Chanthaphatpong (2016) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงาน

6. ประโยชน์ของการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

6.1 ประโยชน์ของการวิจัย

6.1.1 ผู้บริหารของหน่วยงานตรวจสอบภายในของภาครัฐ ควรปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ รวมถึงส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ทั้งด้านคุณสมบัติ และด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงปรับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานตรวจสอบให้เอื้อต่อการทำงาน และเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้งาน

6.1.2 ผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐ ควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ดำรงรักษาตนเองให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และใช้ความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงานและการรายงานผลการตรวจสอบภายในสำเร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่กำหนด อันจะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การศึกษานี้ใช้ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นหน่วยตรวจเท่านั้น ซึ่งทำให้งานวิจัยมีข้อจำกัดเนื่องด้วยประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อาจมีปัจจัยที่สำคัญอื่นที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน เช่น ทักษะ และความรู้ของหน่วยรับตรวจ จึงขอเสนอแนะให้นำปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยด้านการรับรู้ ของหน่วยรับตรวจ มาเป็นตัวแปรอิสระ สำหรับงานวิจัยในครั้งถัดไป

เอกสารอ้างอิง

- Beckhard, R. (1969). *Organization development: Strategies and Models*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Boonlert-U-Thai, K., Srijunpetch, S & Phakdee A. (2022). *Archival Accounting Research*. Bangkok: PTN Press.

- Chanthaphatpong, S. (2016). *Factors affecting work efficiency of IT bank employees at a private bank* [Unpublished master's thesis]. Bangkok University.
- Charoensuk, S. (2018). *The determinant factors of performance efficiency of the operating workers of an automotive parts factory in Chonburi Province* [Unpublished master's thesis]. Thammasat University.
- Department of Local Administration. (2020). *Local administrative organization data by province*. Retrieved from <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>
- Emerson, Harrington. (1913). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: the Engineering Magazine.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: Chapman & Hall, Limited.
- Insai, R., & Laohamethanee, W. (2019). Auditees' attitudes and auditing environmental factors affecting internal auditor performance: A case study of a public health office of Nan Province. *Management Journal of Business Administration*, 1(2), 20-35. doi:10.14456/mjba.2019.9
- Institute of Internal Auditors. (2013). *The three lines of defense in effective risk management and control*. Altamonte Springs, FL: Author.
- Kaewkamnerd, P. (1989). *Effective work strategies*. Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University.
- Ketnak, P., Snongtaweepon, T., & Sirivisitkul, Sanit. (2025). Factors Affecting the Efficiency of Internal Audit, View of Internal Auditor. *Phimoldhamma Research Institute Journal*, 12(1), 47-50.
- Koncome, A., Akarak, P., & Kittimalai, J. (2022). The Effects of Internal Audit Standards on the Efficiency of Internal Auditing of Provincial Administrative Organizations in Thailand. *Journal of Management Science Research, Surindra Rajabhat University*, 6(1), 138-153. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/251649>
- Kritpet, K. (2020). Effectiveness of internal audits of internal auditors Under the Samut Prakan Provincial Health Office. *Mahasarakham Hospital Journal*, 17(1), 13-29.
- Kunchot, S. (2023). *Motivations affecting the performance effectiveness of personnel in Hat Yai Municipality, Songkhla Province*. Unpublished master's thesis, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.
- Ministry of Finance. (2023). *Criteria of the Ministry of Finance on internal audit standards for state agencies, including the amended version No. 4 B.E. 2566*. Retrieved from <https://shorturl.asia/jMfT3>
- Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual* (2 nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Pannara, T. (2022). *Factors affecting work efficiency of employees in Songkhla Provincial Administrative Organization*. Unpublished master's thesis, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.
- Peterson, E., & Plowman G. E. (1989) *Business Organization and Management*. 3rd ed.. New York: Irwin.
- Phonperm, K. (2000). *Development of work efficiency*. Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University.

- Royal Gazette. (2018). *State fiscal and financial disciplines act, B.E. 2561 (2018)*. Retrieved from <https://finance.ops.moc.go.th/th/content/category/detail/id/439/iid/9746>
- Ruannoy, P., Thitiyapramote, N., & Langkhunsaen, S. (2021). The Effect of Professional Internal Audit Characteristics on the Internal Audit Effectiveness in Higher Education Institution of Thailand. *Journal of Legal entity management and local innovation*, 8(8), 193-202.
- Sangsivavait, O. (2018). *Factors affecting the effectiveness of internal audit: View of internal auditor*. Unpublished master's thesis, Thammasat University, Bangkok, Thailand.
- Sanguanwongwan, W. (2007). *Management and organizational behavior*. Bangkok: SE-ED Education.
- Sintuchai, N. (2017). The Efficiency of Public Sector Internal Auditing of Central Part of Thailand. *Eau Heritage Journal Social Science and Humanity*, 7(2), 306-314.
- Stock Exchange of Thailand. (2005). *Internal audit guidelines*. Bangkok: Do My Best.
- Teawpaiboon, N., & Keeratiangkoon, K. (2018). The Effectiveness Of Work Performance Of University's Staffs: A Casestudy Of Chulalongkorn Universit. *UMT Poly Journal*, 19(1), 124-137.
- Vanichbuncha, K. (2012). *Using SPSS for Windows to analyze data*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Wannakun, N., Aiyakorn, S & Romyen, L. (2022). Influence of work motivation affecting the performance of local government officials in sakon Nakhon province. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 19(87). 136-149.
- Wongwijit, M. (2019). *Motivation affection forest rangers performance: A case study of forest rangers of the Thaplan National Park*. Unpublished master's thesis, Thammasat University, Bangkok, Thailand.