

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน  
กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน  
สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ประไพพรรณ โสภา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี  
ตุลาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

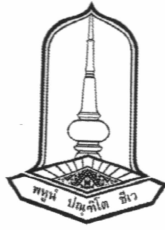


ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน  
กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน  
สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ประไพพรรณ โสภา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี  
ตุลาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวประไพพรรณ โสภา  
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี  
ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผศ.ดร.อิงอร นาชัยฤทธิ์)

ประธานกรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(ผศ.ดร.ชจิต ฒ กาฬสินธุ์)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

(อาจารย์ ดร.อุระวี คำพิชิต)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

(ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(ผศ.ดร.อำภาศรี พอค้า)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ.ดร.นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 31 เดือน ต.ค. พ.ศ. 2560



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2558  
ประเภทนิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



## ประกาศขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชจิต ฌ กาฬสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อุระวี คำพิชิต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาเสียเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและควบคุม ตรวจสอบของวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิงอร นาชัยฤทธิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พอค้า กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกคณะ และอาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้ให้คำแนะนำเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนมอบความรู้ แนวทางด้านต่าง ๆ งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยทุกท่านที่ได้เสียเวลาและอนุเคราะห์กรอกข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว รวมทั้งญาติพี่น้อง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพี่น้องทุกท่าน ผู้ซึ่งเป็นกำลังแรงใจ ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตบัญชีมหาบัณฑิต รุ่น 19 พิเศษ ที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบัญชีและการจัดการทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนการทำวิจัยให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ

ประไพพรรณ โสภา



ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับ ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย
ผู้วิจัย	นางสาวประไพพรรณ โสภา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชจิต ฦ กาฬสินธุ์ และอาจารย์ ดร.อรุณี คำพิชิต
ปริญญา	บช.ม. สาขาวิชา การบัญชี
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2560

### บทคัดย่อ

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาในระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา อย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น เพื่อให้การตรวจสอบภายในเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 90 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการระดมความคิด ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศและผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา

ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการรวบรวมข้อมูล และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศแตกต่างกัน



ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย แตกต่างกันไป

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบ ภายใน ด้านการระดมความคิด มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานและการติดตามผล ด้าน การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ ความรู้และการให้คำปรึกษา และ 2) การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำระบบ สารสนเทศมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการ ปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในโดยรวม

โดยสรุป การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาควรมุ่งเน้นในการพัฒนาและสนับสนุน การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน โดยการจัดให้มีการระดมความคิดของบุคลากร และ การจัดทำระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการตรวจสอบภายใน รวมทั้งก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรต่อไป



**TITLE** Relationship between Knowledge Management of Internal Audit and the Effectiveness of Internal Audit of Internal Auditors of Higher Education Institutions in Thailand

**AUTHOR** Miss Prapaipan Sopa

**ADVISORS** Asst. Prof. Dr. Khajit Na Kalasin and Dr. Urawee Khampichit

**DEGREE** M.Acc **MAJOR** Accounting

**UNIVERSITY** Mahasarakham University **DATE** 2017

### ABSTRACT

Knowledge management of internal audit is a collection of knowledge existing in an organization, which is in persons or documentation for developing the system. So that everyone in the organization can access the knowledge, develop themselves as a knowledgeable people, and include performing efficiently. It provides assurance and counseling objectivity and independence. To add value and improve performance of the government as well. To make the most effective internal audit. Therefore, the researcher conducted the relationship between knowledge management of internal audit and the effectiveness of internal audit of internal auditors of Higher Education Institutions in Thailand by collecting data from 90 internal auditors of Internal Auditors of Higher Education Institutions in Thailand. By using questionnaires as an instrument. The statistics used for analyzing the collected data were t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), a correlation analysis, a simple regression analysis, and a multiple regression analysis.

The results showed that the internal auditors of Higher Education Institutions with having knowledge management of internal audit as a whole and in each of these aspects were at a high level; brainstorming, data collecting, the preparation of operating manual and information system, and the internal auditors of Higher Education Institutions with having the effectiveness of internal audit as a whole and in each of these aspects were at a high level; the operation of internal audit, performance reporting and the follow up, the promotion of good governance, risk assessment and early warning, and giving advice and counseling.





The internal auditors of Higher Education Institutions with different type of a educational levels, had different opinions on the knowledge management with having knowledge management of internal audit as a whole and in the aspects of data collecting and preparing information system.

The internal auditors of Higher Education Institutions with different type of a educational levels, had different opinions on the effectiveness of internal audits management with having knowledge management of internal audit in the aspects of risk assessment and early warning.

According to the analyses of relationships and the impacts, it showed that:

1) the knowledge management of internal audit in the aspect of brainstorming had positive relationships and impacts on the effectiveness of internal audit as a whole and in the aspects of the operation of internal audits, the operation and the follow up, the promotion of good governance, risk assessment and early warning, and giving knowledge, advice and counseling, and 2) the knowledge management of internal audits in the aspect of the preparation of information system had positive relationship and impact on the effectiveness of internal audit in the aspect of overall operation of internal audits.

In conclusion, the knowledge management of internal audit had positive relationships and impacts on the effectiveness of internal audit. Therefore, Higher Education Institutions should focus on developing and supporting knowledge management of internal audit by arranging a brainstorming of personnel and providing effective information system for effectiveness internal audit and contributed to the success of organization.



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	3
ความสำคัญของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
สมมุติฐานการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ .....	25
แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน .....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	45
งานวิจัยในประเทศ .....	45
งานวิจัยต่างประเทศ .....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	50
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง .....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	51
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ .....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	53
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	55



บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	93
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	93
สรุปผล .....	94
อภิปรายผล .....	96
ข้อเสนอแนะ .....	101
บรรณานุกรม .....	103
ภาคผนวก .....	109
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	110
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ .....	120
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ .....	123
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ .....	125
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	129
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	131



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตรวจสอบภายใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจำแนกตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษา .....	50
2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	58
3 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	61
4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็น รายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	63
5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด เป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	64
6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการรวบรวมข้อมูล เป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	65
7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	66
8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการจัดทำระบบ สารสนเทศเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	67
9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	68
10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบ ภายในเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	69
11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบ ภายในเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	70
12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี เป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	71
13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัยเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทย .....	72
14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้ คำปรึกษาเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย .....	73



15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน โดยรวมและเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test) .....	74
16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน โดยรวมและเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test) .....	75
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน โดยรวมของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน (ANOVA) .....	76
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน เป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน (MANOVA) .....	76
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test) .....	77
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test) .....	78
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม ของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน (ANOVA) .....	79
22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเป็นรายด้าน ของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน (MANOVA) .....	79
23 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย .....	80
24 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	81



25 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	82
26 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย .....	83
27 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการติดตามผลของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	84
28 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผลของสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย .....	85
29 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	86
30 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีของสถาบันอุดมศึกษาใน ประเทศไทย .....	87
31 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณ เตือนภัยของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	88
32 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทย .....	89
33 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	90
34 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา ของสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย .....	91



ตาราง	หน้า
35 คำอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	121
36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเป็นรายด้าน ของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน .....	124
37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	126
38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย .....	126
39 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย .....	127
40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีของสถาบันอุดมศึกษาใน ประเทศไทย .....	127
41 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทย .....	128
42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย .....	128



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ด้วยเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วย การป้องกันและปราบปราม การทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) และนโยบายของรัฐบาล ข้อที่ 10 การส่งเสริมการบริหาร ราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึก ความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหาร จัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ของรัฐทุกระดับและตอบสนองความต้องการ พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นในระบบราชการ นั้นเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลัก ธรรมาภิบาล ซึ่งเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาช่วยให้การดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวสำเร็จได้อย่าง มีประสิทธิภาพ คือ การมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งซึ่งส่วนราชการทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญ กับการวัดและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถให้ผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างเป็นธรรมและ โปร่งใส ส่งผลให้การตรวจสอบภายในต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวในฐานะที่เป็นเครื่องมือ ที่ช่วยผู้บริหาร ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ในหน่วยงานและ เสนอแนะแนวทางหรือมาตรการที่จะทำให้ ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด (กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2554 :

1) การนำเอาระบบตรวจสอบภายในเข้ามาใช้ในการทำงานนั้น ปัญหาที่สำคัญ คือ ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งปฏิบัติงาน อย่างสมเหตุสมผลที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ (กรมบัญชีกลาง. 2555 : 8) การที่ระบบงานตรวจสอบภายในจะมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากร ถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้ระบบการตรวจสอบภายใน มีความเข้มแข็ง ผู้บริหาร





ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการตรวจสอบภายในควรมีการส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายใน ได้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ โดยส่งเสริมพัฒนาให้มีการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ในหน่วยงาน การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Knowledge Management) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ ซึ่งอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศ สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในนั้นจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสามารถให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา อย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ให้ดีขึ้น บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2548 : เว็บไซต์) ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องเสริมสร้างทักษะในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน โดยการเรียนรู้เทคนิค ขั้นตอนการปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรรวมทั้งนำความรู้มาประยุกต์ ในการพัฒนาหน่วยงานตรวจสอบภายใน อันจะเป็นการเสริมสร้างคุณภาพงานตรวจสอบภายใน และเป็นการสร้างคุณค่าแก่องค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือ (กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 2) โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้ในด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการระดมความคิด(Brainstorming) ด้านการรวบรวมข้อมูล (Crawling) ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Preparation of Operation Manuals) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (Information Systems) ซึ่งการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในนำความรู้มาใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในต่อไป

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Effectiveness) เป็นผลการปฏิบัติงานตรวจสอบที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งด้านการตรวจสอบภายใน และประสิทธิผลการให้ความรู้ คำแนะนำ การรายงานและการติดตามผลให้คำปรึกษา ตลอดจนการให้สัตยาบันเตือนภัย และสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้มีคุณภาพถูกต้องโปร่งใสเป็นที่น่าสนใจ และยอมรับของผู้ตรวจและเพิ่มมูลค่าให้องค์กร (อัจฉรารัตน์ สิทธิ. 2553 : 4) ซึ่งประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (อุษณา ภัทรมนตรี. 2546 : 1-20) ดังนั้นประสิทธิผลการตรวจสอบภายในจะแสดงให้เห็นถึงสิทธิประโยชน์ของการตรวจสอบภายในที่ดี ประกอบด้วย 5 ด้านการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน (Internal Audit Operation) การรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (Performance Reporting and Monitoring) การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (Promoting Good Governance) การประเมินความเสี่ยงและให้สัตยาบันเตือนภัย (Risk Assessment and Warning



Signals) และการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (Knowledge Advice and Counseling) (อัจฉรา รัตน์ สิทธิ. 2553 : 4) ซึ่งประสิทธิผลการตรวจสอบภายในจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น ต้อง สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มีการปฏิรูประบบราชการ โดยเน้นการบริหารงานแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management) และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) โปร่งใส ตรวจสอบได้ให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

สถาบันอุดมศึกษา (Higher Education) เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พันธกิจที่สำคัญที่สุดของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ มีคุณลักษณะตาม หลักสูตรที่กำหนด ปัจจุบันการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้มีการปรับกลยุทธ์ในการ บริหารจัดการ ที่มีความคล่องตัวและมีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการมีหน่วยงาน ตรวจสอบภายในเพื่อกำกับดูแล และควบคุมการตัดสินใจให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ป้องกันโอกาส ที่จะเกิดความเสียหายและความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร โดยหน่วยตรวจสอบภายในนั้นจะขึ้น ตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการมีคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่กำกับดูแลการควบคุมภายในและการ ตรวจสอบภายในของหน่วยรับตรวจ ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ส่วนราชการ ทั้งการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และเกิดประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ (กลุ่มตรวจสอบภายในในระดับกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 2)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบ ภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้งานตรวจสอบภายใน บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมทั้งก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย



2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของการตรวจสอบภายใน
2. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ
4. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
5. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานอื่นใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตรวจสอบให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



1. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Knowledge Management) โดยประยุกต์จากแนวคิดกระบวนการจัดการความรู้ของ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553 : 41) ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการระดมความคิด (Brainstorming)
- 1.2 ด้านการรวบรวมข้อมูล (Crawling)
- 1.3 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Preparation of Operation Manuals)
- 1.4 ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (Information Systems)

2. ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Effectiveness) โดยใช้แนวคิด ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2553 : 4) ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Operation)
- 2.2 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (Performance Reporting and Monitoring)
- 2.3 ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (Promoting Good Governance)
- 2.4 ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (Risk Assessment and Warning Signals)
- 2.5 ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (Knowledge Advice and Counseling)

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 122 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2557 : เว็บไซต์)
2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2558 - 20 มีนาคม 2558
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 4.1 กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ และผลกระทบของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน



4.2 กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในและประสิทธิผล  
การตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน  
ตรวจสอบภายใน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน และ  
ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

### สมมุติฐานการวิจัย

1. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน
4. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Auditors) หมายถึง ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน หัวหน้างานตรวจสอบภายใน ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงสุดในด้านตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. สถาบันอุดมศึกษา (Higher Education) หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีการบริหารจัดการในรูปแบบของ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยของรัฐ/มหาวิทยาลัยราชภัฏ/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงสถาบันเอกชน วิทยาลัยเอกชน และวิทยาลัยชุมชน
3. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ ซึ่งอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาเป็นระบบ



สารสนเทศ สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

3.1 ด้านการระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ ในการปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและ/หรือตัดสินใจดำเนินการผ่าน ประสพการณ์และมุมมองจากผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้เรียนรู้ จากการหารือ แสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานต่อไป

3.2 ด้านการรวบรวมข้อมูล (Crawling) หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาข้อมูล จากเอกสาร ตำรา แนวปฏิบัติที่ดี และจากประสพการณ์ และการบันทึกข้อมูลไว้เพื่อให้ง่ายต่อการ นำไปใช้ในกรณีที่มีข้อมูลจำนวนมาก ๆ อย่างมีระบบ

3.3 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Preparation of Operation Manuals) หมายถึง การสร้างแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของกระบวนการ ระบุถึงขั้นตอน และรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร และวิธีการควบคุมกระบวนการนั้นมักจัดทำขึ้น สำหรับลักษณะงานที่ซ้ำซ้อนมีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (Information Systems) หมายถึง การสร้าง ระบบงานที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ และการสนับสนุน สารสนเทศให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ต้องการใช้

4. ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการตรวจสอบ และประเมินผล การให้ความรู้คำแนะนำ การรายงานและการติดตามผลให้คำปรึกษา ตลอดจนจนถึงการให้สัญญาเตือน ภัย และสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถควบคุมป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการ ปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้มีคุณภาพ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นที่พอใจ และยอมรับของผู้รับตรวจ และเพิ่ม มูลค่าให้กับองค์กรได้ ประกอบด้วย

4.1 ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Operation) หมายถึง การตรวจสอบ สอบทาน และการรวบรวมหลักฐานเพื่อวิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานของงาน ต่าง ๆ เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติขององค์กรรวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้ง เสนอข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจ

4.2 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (Performance Reporting and Monitoring) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน ที่สามารถแสดง ข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



4.3 ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (Promoting Good Governance) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

4.4 ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (Risk Assessment and Warning Signals) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สามารถลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

4.5 ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (Knowledge Advice and Counseling) หมายถึง ผลของการให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวทาง และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงาน สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ในด้านการสามารถมาปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมขององค์กรให้ดีขึ้น



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1. ประวัติและความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา : สกอ. (Office of the Higher Education Commission : OHEC) หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในห้าองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ดูแล และให้การสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดในการจัดการศึกษา รวมทั้ง วิเคราะห์ วิจัย ปัญหา และ แนวทางการพัฒนาการอุดมศึกษาและจัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการศึกษา และปฏิบัติตาม พันธกิจอื่น ให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน และมีคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ทำหน้าที่ในการดูแล รับผิดชอบการศึกษาระดับอุดมศึกษา และพิจารณาเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐาน การอุดมศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการ ศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยังมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมการ ดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ในระบบ อุดมศึกษา และการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบและดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการ อุดมศึกษา และการรวบรวมข้อมูล จัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา และดำเนินงานฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจน ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560 : เว็บไซต์)





การจัดการอุดมศึกษาของไทย ได้เริ่มมาแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และอุดมศึกษานั้นมีความหลากหลาย ทั้งโรงเรียนกฎหมาย โรงเรียนแพทย์ และโรงเรียนข้าราชการพลเรือนที่ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของไทย และได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งอื่นขึ้นอีกในเวลาต่อมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยสังกัดอยู่ในกระทรวงต่าง ๆ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สังกัดกระทรวงเกษตร เป็นต้น

พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีได้ตราพระราชบัญญัติโอนมหาวิทยาลัยทุกแห่งไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เนื่องจากได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติขึ้นในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และเห็นว่าการศึกษาแยกกันอยู่ต่างกระทรวงเป็นเรื่องยากในการปกครอง และการสร้างมาตรฐานการศึกษา การโอนมารวมอยู่ในสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งหมด จะเป็นการสะดวกในการดำเนินการ ทั้งในด้านวิชาการและธุรการและจะบรรลุตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลในขณะนั้น

พ.ศ. 2514 สภาการศึกษาแห่งชาติและที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร่วมกันเสนอความเห็นต่อจอมพลถนอม กิตติขจร หัวหน้าคณะปฏิวัติ ว่า มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีอิสระในการปกครองตนเอง มีเสรีภาพทางวิชาการในการถ่ายทอดและแสวงหาความรู้ โดยถือหลักความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงควรแยกมหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล หากไม่สามารถดำเนินการได้ ควรจัดตั้งทบวงอิสระหรือทบวงในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

พ.ศ. 2520 รัฐบาลสมัยนายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรีได้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อ ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็น ทบวงมหาวิทยาลัย และให้ยกฐานะเป็นทบวงอิสระ มีฐานะเทียบเท่ากระทรวง ไม่อยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน เนื่องจากมีการโอนงานกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 320 โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520 ขึ้นแทนเพื่อให้ทบวงมหาวิทยาลัยมีอำนาจควบคุมมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นของรัฐและเอกชนในสังกัดด้วย ต่อมาพระราชบัญญัตินี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อปี พ.ศ. 2537 เพื่อให้มีอำนาจครอบคลุมมหาวิทยาลัยของที่ไม่เป็นส่วนราชการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพ จากสถาบันที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับตามนโยบายของ



รัฐบาลที่จะให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งที่เป็นส่วนราชการออกจากระบบราชการต่อมาพระราชบัญญัตินี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อปี พ.ศ. 2537 เพื่อให้มีอำนาจครอบคลุมมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยทั้งหมด 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นมหาวิทยาลัยแรก ที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับตามนโยบายของรัฐบาลที่จะให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งที่เป็นส่วนราชการออกจากระบบราชการและในปี พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รัฐบาลของพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ได้ลงประกาศพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 66 ก วันที่ 6 กรกฎาคม 2546 โดยพระราชบัญญัตินี้ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัย ต้องแปรสภาพเป็น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามกฎหมายใหม่ รวมระยะเวลาดำเนินการกิจ 30 ปี 9 เดือน 7 วัน มีรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย และรักษาราชการแทนรัฐมนตรี บริหารราชการ ทั้งสิ้น 38 ท่าน มีปลัดทบวงมหาวิทยาลัยบริหารราชการ 6 ท่าน สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการ เร่งรัดการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและเอกชนตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ จึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 116 ตอนที่ 74 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2542 เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้หลอมรวมหน่วยงานด้านการศึกษาเดิม ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการเดิม ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี เข้าด้วยกันเป็นกระทรวงใหม่ ชื่อว่า กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีโครงสร้างในการแบ่งส่วนราชการในรูปของคณะกรรมการชุดต่างๆ กำกับดูแลการศาสนาและวัฒนธรรม การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาด้านการอาชีวศึกษา และการศึกษาด้านการอุดมศึกษา โดยทบวงมหาวิทยาลัยจะแปรสภาพตามพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา



ต่อมารัฐบาลของพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี มีนโยบายปฏิรูประบบราชการ เข้าสู่ “ระบบราชการยุคใหม่” โดยปรับภาคราชการให้มีคุณลักษณะธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับขีดความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการให้ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชน สังคม และประเทศชาติได้ จึงได้มีการปรับบทบาท ภารกิจ และการจัดโครงสร้างระบบบริหารราชการ และระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ในการจัดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ได้กำหนดให้แยกภารกิจเกี่ยวกับงานด้านศิลปวัฒนธรรม ออกจากภารกิจของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปจัดตั้งเป็น “กระทรวงวัฒนธรรม” จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยการจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการ จำนวน 4 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีสถานภาพเป็นนิติบุคคล แบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 9 สำนัก ได้แก่ สำนักอำนวยการ สำนักทดสอบกลาง (ยุบเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2548 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (โอนกิจการไปเป็นของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2558) สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา และสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560 : เว็บไซต์)

2. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีดังนี้  
(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560 : เว็บไซต์)

2.1 สำนักอำนวยการ (สอ.) อำนาจหน้าที่ของสำนัก คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมทั้งงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา



(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานคลัง การเงิน งบประมาณ การบัญชี การพัสดุและสินทรัพย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่งานการอุดมศึกษา (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2 สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา (สนผ.) อำนาจหน้าที่ของสำนัก คือ

(1) จัดทำข้อเสนอนโยบายในการพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศ และจัดทำแผนพัฒนาการอุดมศึกษา

(2) จัดทำแผนการผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

(3) วิเคราะห์ กลั่นกรองแผนงานและโครงการของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน รวมทั้งเสนอแนะการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุง และยกเลิกสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

(4) จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรงบประมาณ เสนอแนะคำขอตั้งและการจัดสรรงบประมาณตลอดจนการระดมทรัพยากรเพื่ออุดหนุนการอุดมศึกษาทุกประเภท

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.3 สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (สวชช.) อำนาจหน้าที่ของสำนัก คือ

(1) จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนหลักของระบบวิทยาลัยชุมชน เสนอแนะการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณให้วิทยาลัยชุมชน

(2) จัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศ กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชน

(3) จัดทำมาตรฐานการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน

(4) พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนและระบบเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการวิทยาลัยชุมชน

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.4 สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา (สสอ.) อำนาจหน้าที่ของสำนัก คือ

(1) ส่งเสริมเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และภูมิปัญญาของชาติ

(2) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี

(3) กำกับ ดูแล และกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา



ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง

(4) ประสาน สนับสนุนและกำกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.5 สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา (สมอ.) อำนาจหน้าที่ของสำนัก คือ

(1) จัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา

(2) จัดทำระบบการรับรองวิทยฐานะและการรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถาบัน อุดมศึกษา รวมทั้งเสนอแนวทางการเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียน

(3) ส่งเสริม สนับสนุน การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการศึกษา วิจัยด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่และการจัดความรู้ ตลอดจนเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลหลักสูตรและการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.6 สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ (สยต.) อำนาจหน้าที่ของสำนัก คือ

(1) จัดทำยุทธศาสตร์ด้านอุดมศึกษาต่างประเทศและแนวทางการสร้างความร่วมมือทางวิชาการและการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระหว่างประเทศ

(2) ดำเนินการด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ

(3) เสนอมาตรการและแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันตามเงื่อนไขการเปิดเสรีทางการศึกษา และพัฒนาไปสู่ความเป็นศูนย์กลางอุดมศึกษาในภูมิภาค

(4) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอุดมศึกษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาอุดมศึกษา

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.7 สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษา (สพน.) อำนาจหน้าที่ของสำนัก คือ

(1) จัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบาย และกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนา  
นักศึกษา



(2) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และรูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข รวมทั้งมีศักยภาพที่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

(3) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตในการทำงานร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น และสถานประกอบการ

(4) ส่งเสริมการพัฒนาระบบสวัสดิการ บริการนักศึกษา การศึกษาของคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษในสถาบันอุดมศึกษา

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.8 สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (สพบ.) อำนาจหน้าที่ของสำนัก คือ

(1) เสนอแนะนโยบาย ประสาน และส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบอุดมศึกษา ในเครือข่ายของมหาวิทยาลัย กับผู้รับบริการ ผู้ประกอบการ ท้องถิ่น และชุมชน

(2) จัดทำหลักสูตร และประสาน ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงสายวิชาการ และผู้บริหารสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นเครือข่ายที่จะพัฒนาระบบบริหารของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

(3) จัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญางานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2.9 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) อำนาจหน้าที่ของกลุ่ม คือ

(1) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(2) วางแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(3) ประสานงานและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา



(4) กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการของสำนักงาน  
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

(5) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายหรือร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น

2.10 หน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.) อำนาจหน้าที่ของหน่วย คือ

(1) ศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาระบบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของสำนักงาน  
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

(2) ตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุและ  
ทรัพย์สินให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง  
รวมถึง การปฏิบัติงานด้านการบัญชี การดูแลทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภทให้เป็นไป  
โดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

(3) ตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านการเงินการคลัง ตามระบบ GFMS ของสำนักงาน  
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

(4) ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่างๆ ให้เป็นตามวัตถุประสงค์  
และเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

(5) ตรวจสอบการจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจให้สอดคล้องกับ  
มาตรฐานการควบคุมภายในตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

(6) ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง และกับสำนักงานตรวจเงิน  
แผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(7) บริการให้คำปรึกษาแก่หน่วยรับตรวจ โดยการให้คำแนะนำและบริการอื่น ๆ ที่  
เกี่ยวข้องโดยลักษณะงานและขอบเขตของงาน

(8) ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ  
ได้รับมอบหมาย

(9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า  
ส่วนราชการนอกเหนือจากแผนการตรวจสอบประจำปี

### 3. สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการจัดการศึกษา  
ในระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในภาพรวมของประเทศ ซึ่งปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษา  
ในสังกัดและกำกับเป็นจำนวนมากถึง 177 แห่ง จำแนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ/ในสังกัดของรัฐ  
82 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (รมสถาบันและวิทยาลัย) 75 แห่ง และวิทยาลัยชุมชน 20 แห่ง  
(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560 : เว็บไซต์) ในขณะเดียวกันระบบอุดมศึกษาไทยยังมี  
ความแตกต่างและหลากหลายในเชิงการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านวิชาการ ด้าน



การวิจัย และด้านบุคลากรที่มีบุคลากรหลากหลายประเภท เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะเฉพาะในเชิงการบริหารจัดการศึกษาที่แตกต่างกันตามธรรมชาติ และปรัชญาการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละสถาบันหรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในฐานะเป็นองค์กรหลักที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศ จำเป็นจะต้องพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีความพร้อมในทุกด้านเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ประเภทหรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มสถาบันที่กำหนดตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 4)

กลุ่ม ก วิทยาลัยชุมชน หมายความว่า สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จัดฝึกอบรมสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้เขาสุภาคการผลิตจริงในชุมชน สถาบันสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนอาชีพพื้นฐาน เช่น แรงงานที่ออกจากภาคเกษตร เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี หมายความว่า สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ เป็นหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค สถาบันมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน ธุรกิจและบุคคลในภูมิภาค เพื่อรองรับการดำรงชีพ สถาบันอาจมีการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาโทด้วยก็ได้

กลุ่ม ค สถาบันเฉพาะทาง หมายความว่า สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทางหรือเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา ทั้งสาขาวิชาทาง วิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ สังคมศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์รวมทั้งสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง สถาบันอาจเน้นการทำวิทยานิพนธ์หรือการวิจัย หรือ เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการประกอบอาชีพระดับสูง หรือ เน้นทั้งสองด้าน รวมทั้งสถาบันอาจมีบทบาทในการ พัฒนาภาคการผลิตจริงทั้งอุตสาหกรรมและบริการ สถาบันในกลุ่มนี้อาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ลักษณะที่ 1 เป็นสถาบันที่เน้นระดับบัณฑิตศึกษา ลักษณะที่ 2 เป็นสถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี

กลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับ ปริญญาเอก หมายความว่า สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก และเน้นการทำวิทยานิพนธ์และการวิจัยรวมถึงการวิจัยหลังปริญญาเอก สถาบันเน้นการผลิตบัณฑิตที่เป็นผู้นำทางความคิดของประเทศ สถาบันมีศักยภาพในการขับเคลื่อนอุดมศึกษาไทยให้ อยู่ในแนวหน้าระดับสากล มุ่งสร้างองค์ความรู้ทฤษฎีและข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

#### 4. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้  
(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560 : เว็บไซต์)





4.1 จัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษารวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ

4.2 จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร และการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน

4.3 ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และศักยภาพนักศึกษารวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ในระบบอุดมศึกษาและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

4.4 เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชน

4.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอุดมศึกษา ตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย รวมทั้งการรวบรวมข้อมูล และจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา

4.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

4.7 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## 5. มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา

คณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งได้อาศัยตามความในมาตรา 8 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงประกาศมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาไว้ 2 ด้าน ดังนี้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554)

5.1 มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

### 5.1.1 ด้านศักยภาพ

สถาบันอุดมศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของอาคารเรียนที่ดี มีห้องครบทุกประเภทพื้นที่ใช้สอยในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกประเภทมีจำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอยอาคารโดยประมาณ รวมทั้งต้องจัดให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษา และคอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอต่อการจัด



การศึกษา ทั้งนี้อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะหรือความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

#### 5.1.2 ด้านวิชาการ

สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติการกิจด้านวิชาการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการการศึกษาที่ดี สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สถาบันต้องมีการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหาร วิชาการ

#### 5.1.3 ด้านการเงิน

สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมด้านการเงินทั้งงบการเงินรวม และงบที่จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ให้บริการอุดมศึกษา สถาบันมีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึงการได้มาของรายได้ รายรับ การจัดสรร การใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เงินทุกประเภท และมีระบบติดตามตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรทุกระดับ

#### 5.1.4 ด้านการบริหารจัดการ

สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และพันธกิจ ที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับนโยบาย การดำเนินงานตามแผน การบริหาร บุคลากรบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้กับนักศึกษา และบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานของสภาสถาบัน และการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบันและภายนอกสถาบันภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

5.2 มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

#### 5.2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต



สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบันตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจน เผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

#### 5.2.2 ด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและ สร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะ

#### 5.2.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

#### 5.2.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุม การดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

### 6. การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการกิจการตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาอาจมีมติให้จัดตั้งส่วนงานภายในที่ดำเนินงานจากรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา



โดยทำเป็นประกาศของสถาบันอุดมศึกษา โดยปรับปรุงประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา อาศัยอำนาจตามมาตรา 4 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานภายใน ของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 ในการประชุมครั้งที่ 2/2555 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2555 คณะกรรมการการอุดมศึกษามีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาไว้ ตามประกาศของคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555 โดยในการพิจารณาจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาการจัดตั้งและดำเนินงานจากรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา โดยให้พิจารณาความพร้อมความเหมาะสมของส่วนงานภายในที่จะจัดตั้งให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555)

6.1 เหตุผลความจำเป็น จะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการพัฒนาของประเทศ ศักยภาพความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษา

6.2 พันธกิจ จะต้องเป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดในพระราชบัญญัติของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง

6.3 วัตถุประสงค์ จะต้องสอดคล้องกับเหตุผลความจำเป็น

6.4 การจัดองค์กร จะต้องมีการจัดรูปแบบองค์กรเพื่อให้มีความมั่นใจในเรื่องธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

6.5 ระบบการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่มีผลกระทบในภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาในการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

6.6 เป้าหมายผลผลิต จะต้องมามีวิธีการควบคุมการผลิตกำลังคนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐ มีกลไกของสภาสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเป็นอิสระที่อยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบ (Accountability) ในการอนุมัติหลักสูตรหรือจัดตั้งส่วนงานภายในที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศหรือท้องถิ่น และรับผิดชอบต่อบัณฑิตที่เป็นผลผลิตของสถาบัน โดยสาขาวิชาใดที่มีอุปทานแรงงานเพียงพออยู่แล้วก็ไม่ควรจัดการเรียนการสอนหรือตั้งหน่วยงานเพิ่มอีก

6.7 การควบคุมมาตรฐานและคุณภาพในการดำเนินงาน

6.7.1 การจัดตั้งส่วนงานภายในที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

6.7.2 การตั้งชื่อส่วนงานภายในควรสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอนเพื่อจะได้สื่อสารให้ผู้ที่จะเข้าเรียนได้มีความเข้าใจและเลือกเรียนได้ถูกต้อง และการตั้งชื่ออาจมีผลต่อการจัดกลุ่มสาขาวิชาเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาด้วย



6.7.3 การจัดตั้งส่วนงานภายในระดับบัณฑิตศึกษา จะต้องเน้นเรื่องคุณภาพ มาตรฐาน อาทิ การสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมให้คณาจารย์เผยแพร่งานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ

6.7.4 การจัดตั้งส่วนงานภายในต้องเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ

6.7.5 ควรมีกลไกหรือวิธีการที่จะควบคุมขนาดสถาบันอุดมศึกษาในเชิงปริมาณของจำนวนนักศึกษาที่เหมาะสม ไม่ให้มีการขยายตัวอย่างไร้ขีดจำกัดเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

6.8 แหล่งที่มาของรายได้ จะต้องระบุแหล่งที่มาของรายได้ให้ชัดเจน ซึ่งจะต้องไม่ใช่งบประมาณแผ่นดิน

6.9 ระบบการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพย์สิน ต้องมีความชัดเจนว่า สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถนำงบประมาณแผ่นดินมาใช้กับส่วนงานภายในได้ เว้นแต่เป็นการใช้บุคลากรเดิมที่มีอยู่แล้วในการปฏิบัติงานในส่วนงานภายในที่จัดตั้ง โดยไม่มีผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดินในภาพรวม

6.10 การกำกับตรวจสอบ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำกับดูแลการปฏิบัติ และมีการตรวจสอบการดำเนินการตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมมีการติดตามประเมินคุณภาพของส่วนงานภายในที่จัดตั้ง

6.11 แผนการดำเนินงาน ต้องมีเป้าหมายผลผลิตที่ชัดเจน

## 7. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย หมายถึง ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน หัวหน้างานตรวจสอบภายใน ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงสุดในด้านตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย (กรมบัญชีกลาง. 2541 : 2)

7.1 ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในปัจจุบัน มีจำนวน 122 คน ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2557 : เว็บไซต์)

7.1.1 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 16 คน

7.1.2 มหาวิทยาลัยของรัฐ/มหาวิทยาลัยราชภัฏ/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 65 คน

7.1.3 มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 41 คน

## 7.2 ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายในเป็นลักษณะงานสนับสนุน ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่งานตรวจสอบ จึงไม่ควรมีอำนาจสั่งการหรือมีอำนาจบริหารงานในสายงานที่ตรวจสอบ และต้องมี



ความเป็นอิสระใน กิจกรรมที่ตนตรวจสอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอิสระทั้งในการปฏิบัติงาน และทัศนคติของผู้ตรวจสอบ ความเป็นอิสระมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ (กรมบัญชีกลาง. 2546 : 4)

7.2.1 สถานภาพในองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน และความสนับสนุนที่ผู้ตรวจสอบภายในได้รับจากฝ่ายบริหาร นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพ และคุณค่าของบริการที่ ผู้ตรวจสอบภายในจะให้แก่ฝ่ายบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในควรขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ในขอบเขตที่กว้าง และเพื่อให้ข้อตรวจพบ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จะได้รับการพิจารณาสั่งการให้บังเกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ การกำหนดสายการบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด จะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีอิสระในการตรวจสอบ และทำให้สามารถเข้าถึงเอกสาร หลักฐานและทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการตรวจสอบ

7.2.2 ผู้ตรวจสอบภายใน ไม่ควรเข้าไปมีส่วนได้เสีย หรือส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ในกิจกรรมที่ผู้ตรวจสอบภายในต้องตรวจสอบหรือประเมินผล ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นในการตรวจสอบ ดังนั้น จึงสมควรเป็นกรรมการในคณะกรรมการใด ๆ ขององค์กร หรือหน่วยงานในสังกัดอันมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็น

### 7.3 คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง (2546 : 7 - 8) ได้กล่าวว่า นอกเหนือจากคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ผู้ตรวจสอบภายในที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพ และความรู้ ในสาขาวิชาอื่นซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

7.3.1 มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.3.2 มีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และเทคนิค การตรวจสอบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการตรวจสอบภายใน

7.3.3 มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การวางแผนงาน การจัดหาและการบริหารงบประมาณ

7.3.4 มีความสามารถในการสื่อสาร การหาความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ การวิเคราะห์ การประเมินผล การเขียนรายงาน



7.3.5 มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

7.3.6 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ ยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการที่ ถูกต้อง กล้าแสดงความเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์ และประเมินจากการตรวจสอบ

7.3.7 มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

7.3.8 มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เที่ยงธรรม

7.3.9 เป็นผู้วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ติดตามวิวัฒนาการที่ทันสมัย มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมองปัญหาด้วยสายตาเยี่ยงผู้บริหาร

#### 7.4 โครงสร้างองค์กรงานตรวจสอบภายในภาครัฐราชการ

ปัจจุบันโครงสร้างงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ประกอบด้วย (กรมบัญชีกลาง. 2546 : 8)

7.4.1 หน่วยตรวจสอบภายในระดับกรม / จังหวัด เป็นสายงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในส่วนกลาง และผู้ว่าราชการจังหวัดในส่วนภูมิภาค โดยมีผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม และผู้ตรวจสอบภายในจังหวัดทำหน้าที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานภายในของส่วนราชการ

7.4.2 กลุ่มงานตรวจสอบภายในระดับกระทรวง เป็นสายงานขึ้นตรงกับปลัดกระทรวง และทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบภายในราชการ โดยมีผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง หน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน / โครงการที่มีความเสี่ยงสูงหรือที่มีความเชื่อมโยงระหว่างส่วนราชการในกระทรวง ตามที่ปลัดกระทรวงและ / หรือคณะกรรมการตรวจสอบฯ มอบหมาย

7.4.3 คณะกรรมการตรวจสอบภายในราชการ แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี ทำหน้าที่สอบทาน และกำกับดูแลระบบการตรวจสอบภายในในภาพรวมของกระทรวงให้มีประสิทธิภาพ และรายงานผลให้ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีทราบ ตามควรแก่กรณี

ผู้ตรวจสอบภายใน มีส่วนสำคัญในการให้ข้อมูลแก่ฝ่ายบริหาร และหลักประกันขององค์กรในด้านการประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมทั้งในด้านการเงินและการบริหารงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร โดยการเสนอรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มมูลค่าขององค์กร รวมทั้ง การเป็นผู้ให้คำปรึกษากับฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผล และดูแลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า (กรมบัญชีกลาง. 2546 : 1)



## แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

### 1. ความหมายของการจัดการความรู้

จากการศึกษาเอกสารงานและวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ ดังนี้

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553 : 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่มีลักษณะเป็นพลวัตที่เกี่ยวกับการจัดการข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ กิจกรรม ตลอดจนประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์กร เพื่อสร้างเป็น ความรู้และความคิดใหม่ในลักษณะของนวัตกรรม โดยคำนึงถึงการพัฒนาความสามารถขององค์กร ในด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม เทคโนโลยีองค์กร เพื่อให้เกิดการเข้าถึง การแลกเปลี่ยน การถ่ายโอน และการแพร่กระจายของความรู้ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสามารถในเชิงการแข่งขันในระยะยาว

ศรีไพร คักดีรุ่งพงศากุล (2553 : 343) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการสรรหา การเลือก การรวบรวมการจัดระบบ การสร้างและการจัดเก็บความรู้ และลักษณะที่เป็นแหล่งความรู้ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปัน ความรู้กันอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนาตนเองและมีความสามารถที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ อันจะ เกิดประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2550 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการปฏิบัติจนเกิดประสบการณ์สะสมไว้ในตัวบุคคล ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรวบรวมจัดระบบนำไปสู่การพัฒนางาน สร้างองค์ความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้ และการนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งการจัดการความรู้ต้องใช้เวลาและมีผู้เกี่ยวข้องมากมาย การจัดการ ความรู้เป็นกระบวนการซึ่งเป็นการจัดระเบียบเพื่อสร้างสรรค์องค์กรและใช้ความรู้เพื่อสนับสนุนการ ปรับปรุงการจัดการความรู้เป็นระบบข้อมูลข่าวสาร ทักษะที่จะช่วยปรับปรุง การจัดการความรู้เป็น กระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่องเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ เป้าหมายคือ การพัฒนางาน และพัฒนาคนโดยมีความรู้และกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ

วิจารณ์ พานิช (2548 : 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการการร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีเป้าหมายพัฒนางานและคน

สำนัก ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้





เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงการแข่งขันสูงสุด

Krogh (2012 : 240 ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้ ที่ถูกกำหนดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในองค์กร ซึ่งความรู้ที่สร้างขึ้นโดยบุคคลที่จะสามารถ ใช้และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร

Copyright (2008 : 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้ เป็นการแสดงให้เห็นวิธีการพัฒนาองค์กร ในการจัดการทรัพยากรให้ที่ดีที่สุด อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงการแข่งขันสูงสุด

Gao, Li และ Clarke (2008 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการระบบกิจกรรม กระบวนการหรือกิจกรรมความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การรวบรวมความรู้ จากประสบการณ์ของตนเองและประสบการณ์ของผู้อื่น เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร

John (2008 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ การวิเคราะห์สารสนเทศ การวางแผนในสารสนเทศ การใช้เทคนิคในการใช้ เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ความรู้ แหล่งความรู้ในองค์กร ซึ่งการใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ และวางแผนทางความรู้

Stephen (2007 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบของการค้นหา การเลือกและการจัดระบบ การสกัด และการเสนอสารสนเทศ เพื่อทำให้ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องที่สนใจเป็นพิเศษขึ้น การจัดการความรู้จะทำให้ องค์กรได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งด้วยประสบการณ์ของตนเองกิจกรรมการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการ จัดหาจัดเก็บ และใช้ความรู้ เป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด (Dynamic Learning) นอกจากนี้ยังใช้เพื่อการวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจอีกด้วย

จากความหมายของการจัดการความรู้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมา พัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้ง ปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

## 2. ความสำคัญของการจัดการความรู้

เป้าหมายของการจัดการความรู้คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่ม ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของ องค์กรดังนั้น การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญอย่างมากไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือภาครัฐก็ตาม โดยเป้าหมาย ของการจัดการความรู้มี 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น 2) เพื่อการพัฒนาคน คือพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 3) เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กร เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุน ปัญญาขององค์กร จะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการพัฒนา



ความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น (วิจารณ์ พานิช. 2548) ซึ่งความสำคัญของการจัดการความรู้ มีดังนี้

2.1 การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน รวมทั้งสถาบันการศึกษา กำลังอยู่ในกระแสสังคมที่เรียกว่า สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - Based Society and Economy) สังคมดังกล่าวมีแนวคิดที่ว่าความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างการแข่งขัน จึงเป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนความรู้เป็นนวัตกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้

2.2 การจัดการความรู้มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ให้มีสภาพกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน

2.3 การจัดการความรู้เป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบรูปแบบใหม่ที่เน้นการพัฒนากระบวนการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการจำแนก วิเคราะห์ และจัดระเบียบความรู้เพื่อสรรหา คัดเลือกจัดการ และเผยแพร่สารสนเทศ ที่ถูกต้องเหมาะสม เอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มขีดความสามารถเชิงการแข่งขันหรือเพื่อให้ได้มุมมองในองค์กรเพิ่มมากขึ้น (กิริติ ยศยิ่งยง. 2549 : 100)

องค์กรที่มีการปฏิบัติตามการจัดการความรู้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ พบว่าเป็นการปฏิบัติตามวิธีย่อยๆ ไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม มีการเตรียมพร้อมในการมุ่งสร้างความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นไปสู่ความสำเร็จมิใช่เพียงแค่ความอยู่รอดขององค์กรเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น โดยอาศัยการเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร อีกทั้งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ โดยอาศัยหลักการจัดการความรู้ (กิริติ ยศยิ่งยง. 2549 : 100) อันจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาและดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

### 3. องค์ประกอบการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนสู่คน และคนสู่ข้อมูลข่าวสาร ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเป็น กระบวนการที่เป็นเครื่องมือที่เพิ่มมูลค่าของกิจการ องค์กร กลุ่มคน หรือ เครือข่ายของกลุ่มบุคคล หรือ องค์กรอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้ นวัตกรรม และจัดเก็บ ในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กร จัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ให้แพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล และเป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตขององค์กร (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 32-33) การที่จะ



ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการความรู้ต้องผสมผสานการทำงานของคน (People) กระบวนการ (Organization Process) และเทคโนโลยี (Technology) (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547 : 5) ดังนี้

3.1 ด้านคน เป็นความสามารถของคนในองค์กร โดยมุ่งเน้นที่พนักงานเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะถึงแม้องค์กรจะมีระบบบริหารจัดการที่ดีเลิศแต่ถ้าขาดพนักงานที่มีคุณภาพ หรือทุ่มเทให้กับการทำงาน ก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และมีขวัญกำลังใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การจัดการความรู้จึงเป็นการพัฒนาคนในองค์กร โดยมีกระบวนการ การรวบรวมความรู้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ความรู้ รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

3.2 ด้านกระบวนการเป็นกระบวนการจัดการความรู้ เป็นแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้

3.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ ต่อบุคคลนั้น ในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่าระบบบริหารความรู้ องค์ประกอบของระบบบริหารความรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศ เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย จัดเก็บข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่างๆ รวมถึงการเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### 4. กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยแนวทาง และขั้นตอนของการจัดการความรู้ ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้มี 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 42-48) ดังนี้

4.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์กรจะต้องแสวงหาความรู้ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล และองค์กร ได้แก่ 1) แหล่งความรู้ภายนอกองค์กร การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นกว้างไกลเพื่อปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กร ต้องอาศัยความคิด และการสร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลสารสนเทศ จากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่นการใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ กับองค์กรอื่น การจ้าง ปริญญา การตรวจสอบแนวโน้มเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า และคู่แข่ง การร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อสร้างพันธมิตรและการร่วมลงทุน และการเปิดรับข่าวสารจาก สื่อต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ งานวิจัย บทความ โทรทัศน์ เป็นต้น 2) แหล่งความรู้ภายในองค์กร ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร การได้มาซึ่งความรู้ต่างๆ สามารถทำได้หลากหลาย เช่น การให้ความรู้



กับพนักงาน การสอนงาน การฝึกอบรมสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้ จากประสบการณ์การลงมือปฏิบัติ และใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นขั้นตอนของการพัฒนา และการสร้างความรู้ที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรเป็นวิธีการ พัฒนาความรู้ของแต่ละคนในกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับ การหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ใน รูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การวิจัยและการพัฒนา การเรียนรู้ โดยการปฏิบัติ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และวิธีการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคนในกลุ่ม ซึ่งหมายความว่า ทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ โดยการสร้างความรู้มีหลายรูปแบบ เช่น การ ถ่ายทอดความรู้จากการทำงานกันอย่างใกล้ชิด การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร

4.3 การจัดเก็บและการค้นข้อมูล (Knowledge Storage and Retrieval) เป็น การกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการรักษา และการนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุดไม่ว่า จะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและ การทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวกับด้าน เทคนิคเช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การสะสม ความรู้องค์การควรคำนึงถึง โครงสร้างการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทันเวลาและเหมาะสมกับความต้องการ และจัดให้มีการจำแนกรายการต่าง ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้ องค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนในการค้นคืน ความรู้ ต้องมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตามวัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ เป็นต้นและองค์กรต้องหาวิธีทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับค้นหาความรู้ เช่น การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อ และทักษะของผู้เชี่ยวชาญ เครือข่ายการทำงานตามลำดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร

4.4 การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์การจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อความรู้มีการกระจาย และถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสมทั้งองค์การ การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ ของสารสนเทศ และความรู้ ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้น เป็นไปโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจ มีวิธีการต่าง ๆ เช่น การสื่อสารด้วยการเขียน การฝึกอบรม การประชุมภายใน การสรุปข่าวสาร



การสื่อสารภายในองค์กร การเยี่ยมชมงานต่าง ๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น การหมุนเวียน/เปลี่ยนงานระบบที่เลี้ยง เป็นต้น ด้านการถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัวหรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำงานเป็นประจำอย่างไม่มีแบบแผน เช่น การหมุนเวียนงาน ประสบการณ์ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เล่าต่อกันมา คณะทำงาน และเครือข่าย ที่ไม่เป็นทางการ

นอกจากนี้ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553 : 40-42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในองค์กร และสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กรตามเป้าหมาย หรือกลยุทธ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้

(1) การแสวงหาความรู้ หมายถึง กระบวนการสืบเสาะค้นหา และรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่แตกต่างกัน ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาการทำงาน และแก้ไขปัญหาในการทำงานของตน จนส่งผลให้เกิดทักษะและการชำนาญ

(2) การสร้างความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้ใหม่จึงเกี่ยวข้องกับ แรงผลักดัน การหยั่งรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นแต่ละบุคคลการสร้างความรู้ต้องสร้างจากผู้รู้ จากบทเรียนที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานร่วมกันของคนปฏิบัติงาน ของคนในองค์กร โดยผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้

(3) การจัดเก็บความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการสะดวกต่อการค้นคืน ตลอดจนการแพร่กระจายของความรู้ เพื่อการนำความรู้มาใช้ใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ที่มีการจัดเก็บจะต้องมีการทำการคัดกรองความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าขององค์กร

(4) การใช้ความรู้ หมายถึง กระบวนการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์จากความรู้ซึ่งการถ่ายโอนความรู้มีได้หลายวิธีอาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การถ่ายโอนผ่านสื่อต่างๆ การประชุม การศึกษาดูงาน การปรับเปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งงาน การมีระบบที่เลี้ยงและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น รวมถึงการถ่ายโอนความรู้ซึ่งส่งผลต่อการแพร่กระจายของความรู้

## 5. ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้

ปัจจัยเอื้อสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย (บุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2549 : 59)

5.1 ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้อย่างดีนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิด มีความตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับการจัดการความรู้ เพื่อที่จะสามารถสื่อผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร จึงควรมีการกำหนด มีทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน



5.2 วัฒนธรรมองค์กร สิ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์กร บางองค์กร พบว่า บุคลากรภายในองค์กรไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพราะกลัวว่าตนเองจะหมดความสำคัญ ไปสิ่งเหล่านี้จะเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่กีดขวางการแบ่งปันความรู้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา ดังนั้น องค์กรจะต้องทำความเข้าใจถึงอุปสรรคต่าง ๆ และพยายามกำจัดอุปสรรคเหล่านั้นออกไป โดยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

5.3 เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นความรู้ ดึงความรู้ไปใช้ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล และให้ข้อมูลด้านความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะ Internet และ Intranet เนื่องจากช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้ง่ายขึ้น รวมทั้งระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย จะมีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยองค์กรจะต้องมั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีนั้นสามารถเชื่อมต่อหรือ บูรณาการเข้ากับระบบเดิมที่มีอยู่และใช้ได้ง่าย ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

5.4 การวัดและการประเมินผล จะช่วยให้องค์กรทราบถึงสถานะปัจจุบัน การดำเนินการจัดการความรู้มีความคืบหน้าเพียงใดและได้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่ อย่างไร ทำให้ องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ เช่น การวัดและการประเมินผลทรัพย์สินทางปัญญา การหาความ เชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนการลงทุนกับความรู้ขององค์กร ความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ ความสามารถในตัวบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน

5.5 โครงสร้างพื้นฐาน เป็นการมีระบบรองรับให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยน ความรู้กันอย่างสะดวก การมีสถานที่หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ การมีระบบงานที่เอื้อให้เกิดสภาพที่ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ มีระบบการประเมินผลงานและระบบการยกย่อง ชมเชยให้รางวัลอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรม

## 6. ประโยชน์ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร มีดังนี้ (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 40-42)

6.1 ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความ เชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงานหรือการลาออกจากงาน เป็นต้น



6.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภทคุณภาพและความสะดวก ในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

6.3 ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนัก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาคิดสำนึกในการทำงาน

6.4 ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความ เข้าใจลูกค้า แนวโน้มการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

6.5 การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กร ในการ ใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้าและลิขสิทธิ์ เป็นต้น

6.6 การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้ เป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ อีกด้วย

6.7 การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้า จะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

6.8 การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการ เป็นการเพิ่ม ความสามารถให้แก่องค์กร ในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

การจัดการความรู้มีหลายด้าน และได้ถูกนำไปใช้ในกิจกรรม การดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึง ด้านการตรวจสอบภายใน จากความหมายของการจัดการความรู้ ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัย จึงได้ให้ ความหมายของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน หมายถึง เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ ซึ่งอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศ สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้ตรวจสอบภายในจะมีความรู้ ทักษะ และ ความสามารถอื่น ๆ หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ในหน่วยงาน

## 7. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ ซึ่งอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาเป็นระบบ สารสนเทศ สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. 2553 : 41)

7.1 ด้านการระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มี วัตถุประสงค์ ในการปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและ/หรือตัดสินใจดำเนินการผ่าน



ประสบการณ์และมุมมองจากผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้เรียนรู้ จากการหารือ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานต่อไป

7.2 ด้านการรวบรวมข้อมูล (Crawling) หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวปฏิบัติที่ดี และจากประสบการณ์ และการบันทึกข้อมูลไว้เพื่อใ้ถ่ายทอดการนำไปใช้ในกรณีที่มีข้อมูลจำนวนมาก ๆ อย่างมีระบบ

7.3 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Preparation of Operation Manuals) หมายถึง การสร้างแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของกระบวนการ ระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร และวิธีการควบคุมกระบวนการนั้นมักจัดทำขึ้น สำหรับลักษณะงานที่ซ้ำซ้อนมีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

7.4 ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (Information Systems) หมายถึง การสร้างระบบงานที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ และการสนับสนุนสารสนเทศให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ต้องการใช้

การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาช่วยให้การดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบงานตรวจสอบภายในขององค์กร ก็เช่นเดียวกัน จะมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับได้ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้ระบบการตรวจสอบภายในมีความเข้มแข็ง ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล ระบบการตรวจสอบภายในขององค์กรควรมีการส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายใน ได้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ โดยส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ร่วมทั้งปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในเป็นการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในลักษณะหนึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิดเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ของสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553 : 41) ประกอบด้วย การระดมความคิด การรวบรวมข้อมูล การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ในวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน เป็นกระบวนการสำคัญ ที่จะทำหาค้นหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ใน การทำงานอย่างเป็นระบบและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายใน มีความรู้ ทักษะ ดังนั้น การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน จึงเป็นเครื่องมือ





ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในต่อไป

## แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

### 1. ความหมายของการตรวจสอบภายใน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายใน ดังนี้

อุษณา ภัทรมนตรี (2555 : 1-4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างอิสระและเที่ยงธรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า และการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในจะช่วยให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กำหนด โดยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและมีระเบียบวิธีปฏิบัติ

จันทนา สาขากร และคณะ (2554 : 4-2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มมูลค่าและการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2547 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการตรวจสอบภายใน หมายถึง การให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ

กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง (2546 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ดีขึ้นการตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยงการควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2546 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน กิจกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นอิสระและเป็นกลางที่หน่วยรับตรวจให้มีขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจและให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการดำเนินงาน การตรวจสอบภายในช่วยให้หน่วยงานได้รับการตรวจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบมีระเบียบแบบแผน



พันธ์พงศ์ เกียรติกุล (2544 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อประเมินผลการควบคุมภายใน การปฏิบัติงาน การบริหารงานโดยการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบต้องมีอิสระ และเป็นการให้บริการแก่ฝ่ายจัดการ

เจริญ เกษภูวาลัย (2543 : 88) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง ภาระหน้าที่ ของฝ่ายตรวจสอบภายใน คือ การตรวจสอบประเมินกระบวนการควบคุมองค์กรที่กำลังดำเนินงานอยู่ รวมทั้งการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล ((The Institute of Internal Auditors.) : IIA (อุษณา ภัทรมนตรี. 2545 : 3-1,3-2 ; อ้างมาจาก The Institute of International Auditors. 2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การให้คำเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ โดยผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรจะเป็นผู้ทำหน้าที่ วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาจากกระบวนการตรวจสอบภายในนั้น

Feeman (1997 : 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การสำรวจตนเองขององค์กร เป็นการดำเนินการโดยบุคลากรภายใน ซึ่งไม่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับกิจกรรมที่เข้าไปตรวจสอบ และเป็นการกระทำอย่างเป็นระบบ และมีความเป็นอิสระ

Stebbing (1990 : 108-109) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การดำเนินการภายในโดยบุคลากรของบริษัทหรือหน่วยงาน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง โดยมีกิจกรรมการวางแผน และการจัดทำเอกสารอย่างเป็นอิสระ ให้สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพิสูจน์โดยการสำรวจ ตรวจสอบและประเมินผลว่ามีการปฏิบัติตามบรรลู่วัตถุประสงค์ และเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้

จากความหมายของการตรวจสอบภายในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันและบริการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ฝ่ายบริหารในองค์กรว่า จะสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้ โดยใช้วิธีการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยงการควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

## 2. ความสำคัญของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน เป็นกิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ (กรมบัญชีกลาง. 2546 : 1) ซึ่งความสำคัญของการตรวจสอบภายใน มีดังนี้



2.1 การตรวจสอบภายใน ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ โดยกลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง (2546 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบภายในไว้ว่า การตรวจสอบภายในเป็นการให้บริการข้อมูลแก่ฝ่ายบริหาร และเป็นหลักประกันขององค์กรในด้านการประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม ทั้งในด้านการเงินและการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการเสนอรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มมูลค่าขององค์กรรวมทั้งการเป็นผู้ให้คำปรึกษากับฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผล และดูแลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งการตรวจสอบภายในมีส่วนผลักดันความสำเร็จดังกล่าว

2.2 การตรวจสอบเป็นการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นระบบงาน ระบบบัญชี รวมทั้งระบบสารสนเทศ ของทั้งองค์กร (อุษณา ภัทรมนตรี. 2545 : 21) จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวกรัดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ที่สำคัญคือลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ลดประสิทธิภาพประสิทธิผลของผลงาน

2.3 การตรวจภายในเป็นเสมือนสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประสานงาน และลดปัญหาความเข้าใจในนโยบายทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามที่ผู้บริหารต้องการการตรวจสอบภายใน จะทำให้ทราบปัญหาเหล่านี้อย่างทันการ (อุษณา ภัทรมนตรี. 2545 : 22)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าหน่วยงานใดหากขาดการตรวจสอบที่เป็นมาตรฐาน อาจไม่ได้รายงานข้อมูลที่แท้จริงและการแสดงผลงานดังกล่าวก็ขาดความเที่ยงธรรม เพราะฉะนั้นการตรวจสอบภายในในปัจจุบันจึงจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในองค์กร โดยการตรวจสอบหน่วยงาน จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานย่อย และเสนอรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานให้กับผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารได้บริหารจัดการ และพัฒนาให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น เมื่อมีการตรวจสอบภายใน เพื่อพัฒนาองค์กร องค์กรก็จะได้รับผลตอบแทนในระยะยาวและมีการพัฒนาให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน

### 3. ประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของส่วนราชการ โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบและระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นในอันที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ โดยกลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง (2546 : 2) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการตรวจสอบภายในไว้ว่า



3.1 ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้ การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

3.2 ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3.3 ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ขององค์กร เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รัดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและให้เหมาะสม กับสถานการณ์ตลอดเวลา ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่าย เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานใน การประสานและลดปัญหาความไม่เข้าใจในนโยบาย

3.4 เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรการใช้ทรัพยากรของ องค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3.5 ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า ของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลด โอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้ค้นหา ความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงาน เป็นระบบและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตรวจสอบ ภายใน มีความรู้ ทักษะ ดังนั้น การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผล การตรวจสอบภายใน

#### 4. การติดตามผลการตรวจสอบ

การติดตามผลการตรวจสอบ เป็นการติดตามผลการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ของหน่วยรับ ตรวจสอบตามข้อเสนอแนะในรายงานการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากจะทำให้ทราบว่าคุณสมบัติและข้อเสนอแนะตามรายงานนั้น หัวหน้าส่วนราชการได้มีการสั่งการ ตามข้อเสนอแนะดังกล่าวหรือไม่ และหน่วยรับตรวจได้ปรับปรุงการดำเนินงานตามคำสั่งการนั้นหรือไม่ อย่างไร ซึ่งขั้นตอนการติดตามผลมีดังนี้ (กรมบัญชีกลาง. 2545 : 60)

##### 4.1 วางแผนการติดตามผล

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีหน้าที่ติดตามผลควรวางแผนหรือจัดให้มีกระบวนการติดตาม ผลการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ หรือผู้บริหารได้จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงดังกล่าวแล้ว ซึ่งควรกำหนดวิธีการติดตามผลให้สอดคล้อง กับเรื่องที่จะติดตาม โดยคำนึงถึงปัจจัย ดังนี้



4.1.1 สาระสำคัญของข้อตรวจพบที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ ส่วนราชการ

4.1.2 ระยะเวลาในการติดตามผล ควรพิจารณาจากข้อเสนอแนะว่า จะต้องใช้เวลาในการดำเนินงานเท่าไร หากไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้แน่นอน ควรกำหนด ระยะเวลาการติดตามผลเป็นช่วงเวลา เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือนต่อครั้ง เป็นต้น แต่หากเป็นข้อตรวจ พบที่มีปัญหาสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน ซึ่งปล่อยทิ้งไว้อาจเกิดผลเสียหายอย่างมาก ก็ควรกำหนดระยะเวลาติดตามให้เร็วขึ้นและบ่อยครั้งขึ้น

4.1.3 บุคลากรที่ใช้ในการติดตามผล ควรพิจารณาให้ผู้ตรวจสอบ แผนงาน งาน/โครงการนั้น ๆ เป็นผู้ติดตามผล เนื่องจากจะทราบข้อเท็จจริงเป็นอย่างดีและทำให้การติดตามผล ดำเนินการได้รวดเร็ว แต่ถ้าไม่สามารถมอบหมายให้ผู้ตรวจสอบเป็นผู้ติดตามผลได้แล้ว อาจมอบหมาย ให้ผู้อื่นเป็นผู้ติดตามผลก็ได้ แต่ควรให้มีการศึกษาข้อเท็จจริง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของ แผนงาน งาน/โครงการที่จะติดตามผลก่อน เพื่อให้การติดตามผลเป็นไปด้วยดี

4.1.4 ค่าใช้จ่ายในการติดตามผล ควรพิจารณาว่าค่าใช้จ่ายในการติดตามผล มีความคุ้มค่ากับเรื่องที่จะติดตามหรือไม่ ถ้าไม่คุ้มค่าแล้วควรติดตามผลด้วยวิธีอื่นใด จึงจะคุ้มค่า มากที่สุด

## 4.2 ดำเนินการติดตามผล

เมื่อวางแผนการติดตามผลเรียบร้อยแล้ว ผู้ตรวจสอบภายในควรดำเนินการ ตามแผนโดยกรณีหัวหน้าส่วนราชการสั่งการตามรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ควรติดตามผลโดยสอบถามการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไปตามการสั่งการหรือไม่ ถ้ากรณี หัวหน้าส่วนราชการสั่งการเป็นอย่างอื่น ซึ่งมีได้สั่งการตามรายงานผลการปฏิบัติงาน ควรติดตามผลโดย ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจว่าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร ถ้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาและยังคงมีความเสี่ยงในการดำเนินงาน ผู้ตรวจสอบภายในควร รายงานเรื่องดังกล่าวให้หัวหน้าส่วนราชการทราบด้วย แต่ถ้ากรณีหัวหน้าส่วนราชการมิได้สั่งการให้ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ อาจแสดงว่าหัวหน้าส่วนราชการยอมรับความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความ เสียหายในอนาคตจากการไม่ปฏิบัติตามดังกล่าวได้

## 4.3 รายงานผลการติดตาม

ขั้นตอนสุดท้าย ผู้ตรวจสอบภายในควรสรุป ผลการติดตามโดยนำข้อมูลที่ได้ มาจัดทำรายงานผลการติดตาม โดยหากเป็น การติดตามผลตามปกติ ควรรายงานผลการติดตามไว้ ตอนท้ายของรายงานผลการปฏิบัติงาน ครั้งต่อไปของผู้ตรวจสอบภายใน แต่หากเป็นเรื่องจำเป็นและ เร่งด่วนผู้ตรวจสอบภายในอาจจัดทำรายงานผลการติดตามและเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทราบ และหรือพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควรต่อไป



## 5. ปัจจัยที่ทำให้งานตรวจสอบภายในบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ที่จะช่วยผู้บริหารในด้านการควบคุมการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ แต่ผู้ช่วยจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการ คือ ตัวผู้ตรวจสอบภายในเอง สถานภาพของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และตัวผู้บริหาร ดังนี้ (กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง. 2555 : 9-14)

5.1 ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องปฏิบัติตามระเบียบ มาตรฐาน คู่มือ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ เช่น กรมบัญชีกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และหลักการสากลที่ถือปฏิบัติโดยทั่วไป จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในวิชาชีพสาขาอื่น ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอการใช้ดุลยพินิจต้องเที่ยงธรรมและระมัดระวังรอบคอบอย่างยิ่ง จำเป็นต้องมีแนวทางการปฏิบัติงานพิเศษที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความมีมาตรฐาน เพื่อให้เกิดการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในกรมบัญชีกลางในฐานะผู้กำกับดูแลงานตรวจสอบภายในได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในการปฏิบัติงาน โดย มาตรฐานการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

5.1.1 มาตรฐานด้านคุณสมบัติ เป็นมาตรฐานที่กล่าวถึงลักษณะของหน่วยงานและบุคลากรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบภายใน

5.1.2 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน เป็นมาตรฐานที่กล่าวถึงลักษณะของงานตรวจสอบภายในและบรรทัดฐานที่สามารถใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในในส่วนของจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งกล่าวถึง

5.1.2.1 ความมีจุดยืนอันมั่นคง หมายถึง ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียรและความรับผิดชอบ

5.1.2.2 การรักษาความลับ หมายถึง การเคารพต่อสิทธิแห่งข้อมูลที่ได้รับทราบ

5.1.2.3 ความเที่ยงธรรม หมายถึง การไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้าง ความสัมพันธ์ใด ๆ ในอันที่จะทำให้มีผลกระทบต่อความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน

5.1.2.4 ความสามารถในหน้าที่ หมายถึง ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ ทำปฏิบัติงานตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.2 สถานภาพของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบงานตามนโยบายของท่านให้ได้ผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนงานตรวจสอบภายใน โดยการให้สถานภาพที่เหมาะสม คือ ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีหน้าที่เสนอแนะ (Staff Function) และขึ้นตรงกับผู้บริหาร นั่นคือ รับคำสั่งและรายงานต่อผู้บริหารโดยไม่ต้อง



ผ่านผู้หนึ่งผู้ใด การขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ(หน่วยงาน) ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีอิสระในการตรวจสอบ และทำให้สามารถเข้าถึงเอกสาร ทรัพย์สิน หลักฐาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้โดยง่าย อันเป็นผลให้เกิด

5.2.1 สิทธิที่จะเข้าถึง หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีสิทธิที่จะเข้าถึงเขต หรือตรวจสอบบันทึก รายงาน และทรัพย์สินต่าง ๆ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบได้ทั้งหมด

5.2.2 เสรีภาพในการตรวจสอบ หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมี “อิสระ” เพียงพอในการตรวจสอบทุก ๆ ด้าน โดยไม่มีอุปสรรคหรือได้รับการขัดขวาง หรือแทรกแซงจาก ผู้หนึ่ง ผู้ใด หรือกลุ่มบุคคลใด ๆ ทั้งในการปฏิบัติงานตรวจสอบและการเสนอความเห็นในการตรวจสอบ และมีให้เป็นคณะกรรมการใด ๆ ของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดอันมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็น

5.2.3 การมีส่วนได้ส่วนเสีย หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องไม่มีอำนาจ และความรับผิดชอบโดยตรงกับงานที่ตรวจสอบ นั่นคือ ต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผลประโยชน์ หรือรับมอบหมายหน้าที่ซึ่งเกี่ยวกับการบริหารงานของงานหรือของหน่วยงานที่ตนจะต้องตรวจสอบ ผลการตรวจสอบจึงออกมาโดยปราศจากความลำเอียงใด ๆ ในขณะเดียวกัน ก็ไม่ควรมอบหมายให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานในลักษณะบริหารและควบคุม (Line Function) อาทิเช่น เป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการขั้นสุดท้ายของความถูกต้องหรือข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานที่ตรวจสอบ หรือมอบหมายงานด้านบริหารให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติ (ยกเว้นในหน่วยงานของผู้ตรวจสอบภายในเอง) หรือเป็นกรรมการพิจารณาความผิดและลงโทษทางวินัย หรืองานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน เพราะการมอบหมายดังกล่าวจะเป็นการทำให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในขาดความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม มีส่วนได้เสียในกิจกรรมที่ตนตรวจสอบ และจะทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือความร่วมมือในการตรวจสอบตามหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บริหารระดับรอง หรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติการ (สำหรับหน่วยงานที่ไม่มีการจัดโครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระจริง มักจะใช้ระบบการตรวจสอบไขว้ระหว่างหน่วยงาน เพราะจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในที่เข้าตรวจสอบหน่วยงานใดไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบและบริหารหน่วยงานที่รับตรวจนั้น)

5.3 ผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบภายในจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเอง ในฐานะที่เป็นผู้บริหารสูงสุดเป็นสิ่งสำคัญ ท่านสามารถทำให้งานตรวจสอบภายในบรรลุ วัตถุประสงค์ โดย

5.3.1 ท่านจะต้องเข้าใจและมีทัศนคติที่ดี ต่องานตรวจสอบภายใน อีกทั้งยังต้องรู้จักงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้สามารถช่วยงานของท่านได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5.3.2 ท่านต้องสร้างความตระหนักและช่วยเสริมสร้างบรรยากาศภายใน



หน่วยงานของท่าน โดยให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานหรือที่เรียกว่าหน่วยรับตรวจ คำนึงกับผู้ตรวจสอบภายใน และช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องว่าผู้ตรวจสอบภายในไม่ใช่ผู้ที่จะจ้องแต่จับผิด แต่จะเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของท่าน พร้อมทั้งแสดงออกทุกวิถีทางในลักษณะที่สนับสนุนผู้ตรวจสอบภายใน ให้ทำงานตามขอบเขตหน้าที่ได้อย่างอิสระ ปราศจากอุปสรรคใด ๆ การสนับสนุนอาจทำได้โดยการแนะนำเป็นส่วนตัว หรือมีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยรับตรวจต่าง ๆ ซึ่ให้เห็นและเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน ประโยชน์ที่ได้รับจากการตรวจสอบภายใน รวมทั้งขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในด้วย

5.3.3 ท่านควรปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานให้ครอบคลุมถึงการแจ้งข่าวสารแก่ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมาก เนื่องจากการที่กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อท่านโดยมิให้สังกัดส่วนงานใด ทำให้ถูกตัดขาดจากระบบข่าวสารปกติ เช่น การแจ้งข่าวสารในรูปแบบ คำสั่ง หนังสือเวียน เป็นต้น ทำให้ข้อมูลข่าวสารที่ผู้ตรวจสอบภายในมีอยู่ไม่ทันต่อเหตุการณ์ การตรวจสอบก็จะไม่ประสบผลนอกเหนือจากการปรับปรุงระบบสื่อสารแล้ว หากมีการประชุมระดับผู้บริหารเพื่อกำหนดแผนหรือนโยบายการบริหาร หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงาน ควรให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าร่วมประชุม หรือเข้าสังเกตการณ์ด้วย เพราะจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผน และปฏิบัติงานตรวจสอบต่อไป หากผู้ตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนจากท่านอย่างดี เช่นนี้ผู้ตรวจสอบภายในจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และจะเป็นเครื่องมือที่ดีของท่าน ที่จะช่วยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## 6. มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในนับเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีมาตรฐานสากลที่กำหนดโดยสถาบันวิชาชีพ เรียกว่า สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล (The Institute of Internal Auditors ; IIA) ทำหน้าที่กำกับดูแลการตรวจสอบภายในระหว่างประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งที่รัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีสมาชิกรวมทั้งประเทศไทย ทั้งนี้ ในภาคราชการไทย กระทรวงการคลัง โดยกรมบัญชีกลางซึ่งเป็นหน่วยงานกลางด้านการตรวจสอบภายใน ได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรม เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในภาคราชการถือปฏิบัติ

มาตรฐานการตรวจสอบภายใน เป็นการกำหนดข้อปฏิบัติหลัก ๆ ของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้ (มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ. 2555 : 14-29)มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้





### 6.1 การบริหารงานตรวจสอบภายใน

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องบริหารงานตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับส่วนราชการ

### 6.2 ลักษณะของงานตรวจสอบภายใน

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของส่วนราชการ โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบและระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในอันที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ

### 6.3 การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

ผู้ตรวจสอบภายในต้องจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ระยะเวลา และการจัดสรรทรัพยากรในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายในต้องพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

6.3.1 วัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่จะตรวจสอบ และวิธีการที่จะนำมาใช้ในการควบคุมผลการดำเนินงานของกิจกรรมนั้น

6.3.2 ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ วัตถุประสงค์ ทรัพยากร และการดำเนินงานของกิจกรรม ตลอดจนวิธีการที่จะนำมาใช้จัดการกับผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

6.3.3 ความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมของกิจกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบการปฏิบัติงานหรือรูปแบบการควบคุมอื่นที่เกี่ยวข้อง

6.3.4 โอกาสในการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมให้ดีขึ้น

### 6.4 การปฏิบัติงานตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมินผล และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

### 6.5 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจสอบภายในต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทันท่วงที รายงานผลการปฏิบัติงานต้องประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขอบเขต สรุปผลการตรวจสอบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

### 6.6 การติดตามผล

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องกำหนดและรักษาระบบการติดตามการไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ



## 6.7 การยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายบริหาร

ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความเห็นว่า ความเสี่ยงที่เหลืออยู่ที่ฝ่ายบริหารยอมรับนั้น อาจจะไม่อยู่ในระดับที่ส่วนราชการสามารถยอมรับได้ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ต้องหารือกับผู้บริหารระดับสูง หากยังไม่สามารถหาข้อยุติได้หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาหาข้อยุติต่อไป

การตรวจสอบภายในได้นำไปใช้ในกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน จึงเป็นผลการปฏิบัติงานตรวจสอบบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งด้านการตรวจสอบภายใน การวิเคราะห์ และประสิทธิผล การให้ความรู้ คำแนะนำ การรายงานและการติดตามผลให้คำปรึกษา ตลอดจนการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า และสามารถชี้ให้เห็นถึง ประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อน ของการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้รับคุณภาพ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นที่น่าสนใจ และยอมรับของผู้ตรวจ และเพิ่มมูลค่าให้องค์กร (อัจฉรารัตน์ สิริทธิ. 2553 : 4) ประกอบด้วย

6.7.1 การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Operation) หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ สอบทาน และการรวบรวมหลักฐานเพื่อวิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานของงานต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติขององค์กรรวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจ

6.7.2 การรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (Performance Reporting and Monitoring) หมายถึง เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน โดยแสดงข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การติดตามผล เป็นการติดตามผลสั่งการของผู้บริหารและการปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจตามที่คุณตรวจสอบภายใน ได้เสนอแนะไว้ในรายงานการปฏิบัติงาน

6.7.3 การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (Promoting Good Governance) หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต เป็นการลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

6.7.4 การประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (Risk Assessment and Warning Signals) หมายถึง การลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

6.7.5 ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (Knowledge Advice and Counseling) หมายถึง ผลของการให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวทาง และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ในด้านของการสามารถมาปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมขององค์กรให้ดีขึ้น



ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน เป็นประสิทธิผลการตรวจสอบภายในลักษณะหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กรอบแนวคิดเรื่องประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของ อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2553 : 4) ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน การรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผลการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี การประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัย การให้ความรู้และการให้คำปรึกษา เพื่อใช้ในวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

#### 7. ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการตรวจสอบ และประเมินผล การให้ความรู้คำแนะนำ การรายงานและการติดตามผลให้คำปรึกษา ตลอดจนจนถึงการให้สัญญาณเตือนภัย และสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถควบคุมป้องกัน และแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้มีคุณภาพ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นที่พอใจ และยอมรับของผู้รับตรวจ และเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรได้ (อัจฉรารัตน์ สิทธิ. 2553 : 4)

การตรวจสอบภายในจะต้องมีการบริหารงานให้ผลงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและองค์กร แต่ผลการตรวจสอบบางครั้งก็สร้างความไม่พอใจแก่ผู้รับการตรวจ ดังนั้นการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิผลควรครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (อุษณา ภัทรมนตรี. 2547: 5-4)

7.1 การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) จะเกี่ยวข้องกับการจัดการควบคุม และบริหารในระดับสูง ทั้งการควบคุมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และในการติดตามผลการปฏิบัติงาน ที่มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีการเปิดเผยข้อมูล ต่อสาธารณชนอย่างเพียงพอ และมีการให้สัญญาณเตือนเหตุเพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์ได้ทันเหตุการณ์ เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น โดยฝ่ายบริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อทุกฝ่าย คือ ภาครัฐ ผู้ถือหุ้น พนักงาน และมหาชน ระบบบริหารลักษณะนี้จึงถือเป็นระบบการกำกับดูแล และการบริหารที่ดี

7.2 ความรับผิดชอบและการรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ คือการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงานในองค์กรจะเกิดขึ้นนั้น เนื่องจากจากมีผู้ตรวจสอบการทำงานพบการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่องหรือหาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร ดังนั้นเมื่อมีการตรวจสอบภายในแล้วพบการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง ไม่ตรงตามรายงานที่เสนอต่อผู้บริหารแล้ว จะทำให้พนักงานผู้นั้นมีความผิดได้ เมื่อมีการตรวจสอบภายในก็จะเป็นการรายงานที่ไม่จำเป็นจริงแก่ผู้บริหาร

7.3 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เกิดจากความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายในและตัวของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้บริหารยอมรับในรายงานของผู้ตรวจสอบและยอมรับ ในข้อกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดเป็นกฎบัตร และสิ่งที่ทำให้



การตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จในการทำงาน เช่น นโยบายขององค์กรและทัศนคติของฝ่ายบริหาร ต่องานตรวจสอบภายใน จริยธรรมและปรัชญาของการตรวจสอบภายในที่เป็นสิ่งกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตที่น่าเชื่อถือ และทำให้เกิดความเที่ยงธรรมในการรายงานผลการตรวจสอบ มีความเข้าใจในตัวผู้ตรวจสอบภายในจากหน่วยงานรับการตรวจ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนให้ การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในดำเนินไปอย่างอิสระ อีกทั้งเป็นการให้ สัญญาณ เตือนภัยล่วงหน้า เพื่อเตือนให้ทราบสาเหตุก่อนที่องค์กรจะได้รับความเสียหาย เพื่อที่จะได้ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน และช่วยให้การทำงานสำเร็จลุล่วงโดยปราศจากอุปสรรคใด ๆ ด้วย ประสิทธิผลโดยภาพรวม ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตาม แผนการตรวจสอบ ตลอดจนการบรรลุวัตถุประสงค์การตรวจสอบ ซึ่งมีสิ่งที่สามารถนำมา วัดความสำเร็จของงานตรวจสอบภายใน (พันธ์พงศ์ เกียรติกุล. 2543 : 63-64)

7.3.1 ความพอใจในการตรวจสอบ ผู้รับการตรวจสอบความพร้อมให้การตรวจสอบ และให้ความร่วมมือในการตรวจ

7.3.2 คุณภาพของงานตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นไปตามมาตรฐาน การตรวจสอบภายในงานตรวจสอบเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา มีข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะนำไปปฏิบัติ

7.3.3 ปริมาณงานตรวจสอบ จำนวนแผนงานเปรียบเทียบกับ การเข้าตรวจสอบจริง และเป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้

การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ในระดับต่าง ๆ ย่อมแสดงถึง ความสำเร็จ ในการดำเนินงานในระดับหนึ่ง ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรนอกจากจะแบ่งออกเป็น วัตถุประสงค์ระยะสั้น และวัตถุประสงค์ระยะยาว นอกจากนี้ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยรวมด้วย กระบวนการตรวจสอบ และวัดผลการดำเนินงานไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่ให้เห็นถึง ความสำเร็จ และความล้มเหลวได้อย่างชัดเจน (ยรรยง ธรรมธัชอารี. 2543 : 58)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

วิมลสิริ ศรีสมุทร (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการติดตาม ผลการตรวจสอบภายใน พบว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามผลการตรวจสอบภายในที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นมีค่าประสิทธิภาพของระบบที่ได้รับจากประเมิน อยู่ในระดับดี ผลการประเมินดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามผลการตรวจสอบภายในเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการติดตามผลการตรวจสอบของงานตรวจสอบภายใน และจะช่วย



ให้งานตรวจสอบภายในสามารถดำเนินการติดตามผลการตรวจสอบได้อย่างครบถ้วนในทุกหน่วยรับตรวจ

จิตรภา รุ่งประพันธ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในมุมมองของผู้รับตรวจ พบว่า ผู้รับการตรวจมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน จะเห็นได้ว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน กฎระเบียบ การปฏิบัติงานด้วยความอิสระและเที่ยงธรรม รวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและผู้รับตรวจ จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในได้รับความร่วมมือและข้อมูลที่ครบถ้วน ปัจจัยคุณภาพงานตรวจสอบ จะช่วยให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และปัจจัยความเข้าใจในองค์กร การประสานงาน แหล่งข้อมูลและการรายงานผล จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมของแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้บริหาร สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างทันท่วงทีอันส่งผลดีต่อองค์กร

วิจิต แก่นกำจร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระบบการจัดการความรู้สำหรับงานตรวจสอบภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การจัดการความรู้โดยใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi ซึ่งเป็นการจัดการความรู้ในมิติความรู้ในบุคคล หรือความรู้ที่อยู่ในผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานจริงใช้ในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ทำให้สามารถสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้ทฤษฎีของ Senge เรื่องทฤษฎีวิสัยข้อที่ 5 มาใช้ในการจัดการความรู้ เชิงระบบ ช่วยให้สำนักงานตรวจสอบภายในเรียนรู้ และมีความพร้อมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง จากการทำเนิการจัดการระบบจัดการความรู้ดังกล่าวช่วยในการแก้ปัญหาในเรื่องเจ้าหน้าที่ที่สามารถถ่ายทอดและเรียนรู้กฎ ระเบียบ ที่มีอยู่มากให้สามารถใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่าย เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ทำให้สำนักงานตรวจสอบภายในเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

พรรัตน์ วงศ์ธีระธร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า การตรวจสอบภายในจะบรรลุผลสำเร็จต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา โดยถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาได้ จะช่วยให้สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งมีการมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการรับรู้



เกี่ยวกับกฎระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติในการตรวจสอบอย่างชัดเจนจะส่งผลให้การตรวจสอบภายในมีคุณภาพ มีความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะทำให้ผลการตรวจสอบภายในนั้นมีความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ชัดเจน รวดเร็ว สม่ำเสมอ จะช่วยให้องค์กรสามารถสื่อสาร ชี้แจง ทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานต่อความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี

อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทศนคติของปัจจัยต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้รับการตรวจมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสำคัญเพราะจะช่วยให้การตรวจสอบภายในมีความโปร่งใส มีความราบรื่นและปราศจากความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ มีความสำคัญเพราะการที่องค์กรมีนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนแล้ว จะช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเสริมสร้างระบบการควบคุมภายในที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน สำหรับความเห็นของผู้รับตรวจต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน พบว่า มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในแต่ละด้านมีความสำคัญในระดับมาก โดยที่ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการนั้น มีความสำคัญที่สุด เพราะหากองค์กรมีการตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระ มีความโปร่งใสจะช่วยผลักดันให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ รองลงมาคือ ความมีประสิทธิผลด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าทางองค์กรให้ความสำคัญในการประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้หาแนวทางในการป้องกันควบคุม และลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และด้านประสิทธิผลในภาพรวม ซึ่งหากมีประสิทธิผลในทุก ๆ ด้านล้วนทำให้การตรวจสอบภายในนั้นเกิดมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Ghassan (2011 : Abstract) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ในธนาคาร : ธนาคารในประเทศจอร์แดน โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถ ความเที่ยงธรรม และประสิทธิภาพของผู้ตรวจสอบภายในและคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในในจอร์แดน อันดับหนึ่ง คือ ด้านประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความเที่ยงธรรม ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าผู้ตรวจสอบภายในของธนาคารในจอร์แดนจะต้องปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าปัจจัยใดที่จะทำให้งานตรวจสอบภายในมีคุณภาพ โดยทดสอบคุณภาพของหน่วยงานตรวจสอบภายในโดย



บุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ อย่างเช่น ผู้ตรวจสอบภายนอก ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่า ประสิทธิภาพของหน่วยงานตรวจสอบภายในอยู่ระดับที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ นักวิจัยแนะนำว่า สมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งจอร์แดนควรอธิบายให้มีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้แก่ผู้ตรวจสอบ โดยเน้นในเรื่องของการปฏิบัติตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

Zain, Mazlina และ Jenny (2006 : 1-18) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ คณะกรรมการตรวจสอบ คุณลักษณะของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และการประเมินผล ผู้ตรวจสอบภายในจากการตรวจสอบงบการเงิน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลจากการตรวจสอบงบการเงินและสามลักษณะของกรรมการตรวจสอบ คือ คณะกรรมการตรวจสอบต้องมีความอิสระ มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการบัญชีและการตรวจสอบ และขอบเขตของการตรวจสอบภายใน งบประมาณ และการประสานงานในข้อเสนอต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากนั้น ความสัมพันธ์ที่มีผลในเชิงบวกในการประเมินผลผู้ตรวจสอบภายในต่อการตรวจสอบงบการเงิน และคุณลักษณะพิเศษที่เป็นบทบาทของการตรวจสอบภายในรวมไปถึงขนาด ระดับประสบการณ์ของบุคลากรในการตรวจสอบ เวลาที่เหมาะสมและการปฏิบัติงานตรวจสอบ มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตรวจสอบบัญชีภายนอก ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการตรวจสอบจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหากหน่วยงานต่าง ๆ มีขั้นตอนในการตรวจสอบภายในที่ดี จะมีแนวโน้มในเชิงบวก หากผู้ตรวจสอบภายในมีการประสานงานกับผู้สอบบัญชีภายนอก

Goodwin (2003 : 263 - 278) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ พบว่า ความรู้และประสบการณ์ด้านบัญชีและการเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของคณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งการสอบทานการทำงานด้านต่าง ๆ ของฝ่ายตรวจสอบภายในซึ่งผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าสมาชิกของคณะกรรมการตรวจสอบควรมีความรู้ประสบการณ์ด้านบัญชีและการเงิน จะทำให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่เป็นไปตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับหน่วยรับตรวจ สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลทั่วไปต่อผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

Beckmerhagen และคณะ (2004 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ด้านความน่าเชื่อถือ การเพิ่มคุณค่า และความพึงพอใจของลูกค้า พบว่า ความพึงพอใจของการตรวจสอบภายใน ด้านความน่าเชื่อถือ การเพิ่มคุณค่า นั้นผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงานมีการวางแผนงาน เสนอรายงานแก่ผู้บริหารได้ทราบผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำรายงานนั้นไปใช้ประโยชน์ เพิ่มคุณค่าแก่องค์กร เพื่อการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ในส่วนข้อเสนอแนะนั้นควรมีการปรับปรุงเรื่องการให้บริการสร้างความพึงพอใจของลูกค้า



Dezoort และ Salterio (2001 : เว็บไซต์) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการกำกับดูแลความรู้ด้านการตรวจสอบ และความรู้ด้านการรายงานทางการเงินของสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบมีผลกับการตัดสินใจปัญหาในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสอบบัญชี พบว่า สมาชิกที่เป็นคณะกรรมการตรวจสอบอิสระ ที่มีประสิทธิภาพ และมีความรู้ด้านการตรวจสอบที่มาก มีส่วนช่วยและสนับสนุนผู้สอบบัญชีในการให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานกับฝ่ายบริหาร และสามารถทำให้คณะกรรมการตรวจสอบมีศักยภาพต่อองค์กรมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามสมาชิกที่เป็นคณะกรรมการตรวจสอบ ที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกที่เป็นคณะกรรมการอาวุโสของฝ่ายบริหาร และดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการบริษัท มีจะสนับสนุนฝ่ายบริหาร ซึ่งให้ความสำคัญทางด้านบริหารงานมากกว่าการตรวจสอบ เนื่องจากเห็นว่างานทางด้านบริหารมีความสำคัญทำให้องค์กรเกิดผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจมากกว่าการตรวจสอบ





### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 122 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2557 : เว็บไซต์) ซึ่งมีรายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจำแนกตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
1. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	16	16
2. มหาวิทยาลัยของรัฐ/มหาวิทยาลัย ราชภัฏ/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล	65	55
3. มหาวิทยาลัยเอกชน	41	19
รวมทั้งสิ้น	122	90



## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อปี จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา และระดับการศึกษาที่เปิดสอน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหา การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การระดมความคิด จำนวน 4 ข้อ การรวบรวมข้อมูล จำนวน 4 ข้อ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ และการจัดทำระบบสารสนเทศ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน 5 ด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 4 ข้อ การรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล จำนวน 4 ข้อ การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี จำนวน 4 ข้อ การประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย จำนวน 4 ข้อ และด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา จำนวน 4 ข้อ

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในและประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลที่ได้จากการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอน โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย



3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย โดยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์บาร์มี อุตสาหกรรมาณิขกิจ อาจารย์ประจำคณะ การบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 อาจารย์ ดร.ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบูรณ์ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดสอบใช้ (Try - out) กับผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 30 คนแรก เพื่อหาความเหมาะสมของการใช้ภาษาในแบบสอบถาม

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.561 – 0.938 (ตาราง 35 ภาคผนวก ข) และประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.708 – 0.916 (ตาราง 35 ภาคผนวก ข) สอดคล้องกับ Nunnally (1978 : 245) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเหมาะสมที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน แต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.682 – 0.939 (ตาราง 35 ภาคผนวก ข) และประสิทธิผลการตรวจสอบภายในแต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.814 – 0.907 (ตาราง 35 ภาคผนวก ข) สอดคล้องกับ Hair และคณะ (2006) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.50 เป็นค่าที่ยอมรับได้ถือว่ามีคุณภาพในระดับดีมากเหมาะสมที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์
2. ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 122 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ตามชื่อ ที่อยู่ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2558 จำนวน 122 ฉบับ โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนด 15 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 73 ฉบับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโทรศัพท์ติดตามผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่ยังไม่ส่งกลับมาอีกครั้ง หลังจากนั้นจนถึงวันที่ 20 มีนาคม 2558 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 17 ฉบับ แบบสอบถามได้รับกลับคืนมา รวมทั้งสิ้นจำนวน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.77 เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับ Aaker และคณะ (2001 : 1) ได้เสนอว่าการส่งแบบสอบถาม ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ รวมระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูล 48 วัน
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ
6. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลต่อไป

## การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสามารถแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้วิธีการประมวลผล ทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 และ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในและประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยโดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัยได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนด 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนด 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนด 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนด 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนด 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 และ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample : t-test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การ



วิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค

Item – total Correlation

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)

#### 4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

4.1 t-test

4.2 F-test (ANOVA และ MANOVA)

4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

4.4 การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.5 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจง แบบ F-distribution
t	แทน สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p-value	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
Adj R <sup>2</sup>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
IKT	แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม
IBA	แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด



ICA	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการรวบรวมข้อมูล
IPO	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
IIS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ
IET	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม
EIO	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
EPM	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล
EPG	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี
ERW	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย
EKC	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา

### ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน





ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายใน แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	10	11.11
1.2 หญิง	80	88.89
รวม	90	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	10	11.11
2.2 30 – 35 ปี	15	16.67
2.3 36 - 40 ปี	18	20.00
2.4 มากกว่า 40 ปี	47	52.22
รวม	90	100.00



ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	42	46.67
3.2 สมรส	41	45.55
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	7	7.78
รวม	90	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	34	37.78
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	56	62.22
รวม	90	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	26	28.89
5.2 5 - 10 ปี	33	36.67
5.3 11- 15 ปี	8	8.89
5.4 มากกว่า 15 ปี	23	25.55
รวม	90	100.00
6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
6.1 ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน	31	34.44
6.2 หัวหน้างานตรวจสอบภายใน	44	48.89
6.3 ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน	0	0.00
6.4 อื่น ๆ ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ หัวหน้าสายงาน ตรวจสอบ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน นักตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายใน	15	16.67
รวม	90	100.00



ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. การฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายใน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
7.1 ผู้ตรวจสอบภายในระดับต้น	29	23.58
7.2 ผู้ตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ	35	28.45
7.3 ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA)	52	42.28
7.4 อื่น ๆ ได้แก่ CPIAT, CIA , Per-CIA	7	5.69
รวม	123	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นเพศ หญิง (ร้อยละ 88.89) อายุ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 52.22) รองลงมา 35-40 ปี (ร้อยละ 20.00) สถานภาพ โสด (ร้อยละ 46.67) รองลงมา สมรส (ร้อยละ 45.55) ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 62.22) ประสบการณ์การทำงานตรวจสอบภายใน 5 - 10 ปี (ร้อยละ 36.67) รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 28.89) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน หัวหน้างานตรวจสอบภายใน (ร้อยละ 48.89) รองลงมา ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน (ร้อยละ 34.44) และการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ CGIA (ร้อยละ 42.28) รองลงมา ผู้ตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 28.45)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยประกอบด้วย ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อปี จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน จำนวนคณะที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา และระดับการศึกษาที่เปิดสอน แสดงดังตาราง 3



ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		
1.1 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	16	17.78
1.2 มหาวิทยาลัยของรัฐ	55	61.11
1.3 มหาวิทยาลัยเอกชน	19	21.11
รวม	90	100.00
2. จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน		
2.1 น้อยกว่า 1,000 คน	46	51.11
2.2 1,000 – 1,999 คน	28	31.11
2.3 2,000 – 2,999 คน	7	7.78
2.4 3,000 คนขึ้นไป	9	10.00
รวม	90	100.00
3. รายได้เฉลี่ยต่อปี		
3.1 ต่ำกว่า 3,000,000,000 บาท	57	63.33
3.2 3,000,000,000 - 5,999,999,999 บาท	16	17.78
3.3 6,000,000,000 – 9,999,999,999 บาท	5	5.56
3.4 10,000,000,000 บาทขึ้นไป	12	13.33
รวม	90	100.00
4. จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน		
4.1 น้อยกว่า 10,000 คน	28	31.11
4.2 10,000 – 19,999 คน	39	43.33
4.3 20,000 – 29,999 คน	13	14.45
4.4 30,000 คนขึ้นไป	10	11.11
รวม	90	100.00



ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. จำนวนคณะที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา		
5.1 น้อยกว่า 5 คณะ	10	11.11
5.2 5 - 10 คณะ	55	61.11
5.3 11 - 15 คณะ	12	13.33
5.4 มากกว่า 15 คณะ	13	14.45
รวม	90	100.00
6. จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา		
6.1 น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	35	38.89
6.2 50 - 100 สาขาวิชา	30	33.33
6.3 101 - 150 สาขาวิชา	13	14.45
6.4 มากกว่า 150 สาขาวิชา	12	13.33
รวม	90	100.00
7. ระดับการศึกษาที่เปิดสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
7.1 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	9	3.38
7.2 ปริญญาตรี	92	34.59
7.3 ปริญญาโท	87	32.71
7.4 ปริญญาเอก	78	29.32
รวม	266	100.00

จากตาราง 3 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นประเภทมหาวิทยาลัยของรัฐ (ร้อยละ 61.11) รองลงมา มหาวิทยาลัยเอกชน (ร้อยละ 21.11) จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน น้อยกว่า 1,000 คน (ร้อยละ 51.11) รองลงมา 1,000 - 1,999 คน (ร้อยละ 31.11) รายได้เฉลี่ยต่อปี ต่ำกว่า 3,000,000,000 บาท (ร้อยละ 63.33) รองลงมา 3,000,000,000 - 5,999,999,999 บาท (ร้อยละ 17.78) จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน 10,000 - 19,999 คน (ร้อยละ 43.33) รองลงมา น้อยกว่า 10,000 คน (ร้อยละ 31.11) จำนวนคณะที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา 5 - 10 คณะ (ร้อยละ 61.11) รองลงมา มากกว่า 15 คณะ (ร้อยละ 14.45) จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนภายใน



สถาบันอุดมศึกษาน้อยกว่า 50 สาขาวิชา (ร้อยละ 38.89) รองลงมา 50-100 สาขาวิชา (ร้อยละ 33.33) และระดับการศึกษาที่เปิดสอน ปริญญาตรี (ร้อยละ 33.46) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 32.71)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการระดมความคิด	4.21	0.47	มาก
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล	4.38	0.49	มาก
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	4.21	0.58	มาก
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ	4.22	0.63	มาก
โดยรวม	4.26	0.44	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการรวบรวมข้อมูล ( $\bar{X} = 4.38$ ) ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.22$ ) ด้านการระดมความคิด และด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.21$ )



ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด เป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการระดมความคิด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีการระดมความคิดในการวางแผน การตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยง ร่วมกันกับทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	3.86	0.81	มาก
2. ท่านให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาหารือ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในร่วมกัน	4.24	0.69	มาก
3. ท่านมุ่งเน้นในการนำความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการหารือ และแสดงความคิดเห็น มาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร	4.38	0.57	มาก
4. ท่านตระหนักถึงการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	4.39	0.57	มาก
โดยรวม	4.21	0.47	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านตระหนักถึงการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 4.39$ ) ท่านมุ่งเน้นในการนำความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการหารือ และแสดงความคิดเห็น มาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร ( $\bar{X} = 4.38$ ) และท่านให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาหารือ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.24$ )



ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการรวบรวมข้อมูล  
เป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการรวบรวมข้อมูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในทั้งความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร	4.47	0.56	มาก
2. ท่านเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.42	0.54	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการแสวงหาข้อมูลการตรวจสอบภายในจากเอกสาร ตำรา และแนวทางปฏิบัติที่ดี จะช่วยพัฒนางานตรวจสอบภายใน	4.36	0.62	มาก
4. ท่านมุ่งมั่นให้มีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน เพื่อให้สามารถสืบค้น และนำไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างเป็นระบบ	4.28	0.61	มาก
โดยรวม	4.38	0.49	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในทั้งความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร ( $\bar{X} = 4.47$ ) ท่านเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.42$ ) และท่านเชื่อมั่นว่าการแสวงหาข้อมูลการตรวจสอบภายใน จากเอกสาร ตำรา และแนวทางปฏิบัติที่ดี จะช่วยพัฒนางานตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 4.36$ )





ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อมั่นว่าการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานและกระบวนการต่าง ๆ ของการตรวจสอบภายในสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.20	0.69	มาก
2. ท่านมุ่งมั่นว่าการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการตรวจสอบภายในที่วางไว้	4.23	0.63	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน จะสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง	4.30	0.64	มาก
4. ท่านส่งเสริมให้การทบทวน ปรับปรุง คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นมาตรฐานเป็นปัจจุบันตามแนวทางและนโยบายของท่านที่เกี่ยวข้อง	4.14	0.75	มาก
โดยรวม	4.21	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่าการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจะสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.30$ ) ท่านมุ่งมั่นว่าการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการตรวจสอบภายในที่วางไว้ ( $\bar{X} = 4.23$ ) และท่านเชื่อมั่นว่าการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานและกระบวนการต่าง ๆ ของการตรวจสอบภายในสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ( $\bar{X} = 4.20$ )



ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำระบบ  
สารสนเทศเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านตระหนักถึงการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบ ภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ข้อมูลการตรวจสอบภายใน	4.27	0.68	มาก
2. ท่านมุ่งมั่นให้มีระบบสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบภายใน การประมวลผลข้อมูล การเรียกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.21	0.71	มาก
3. ท่านมุ่งเน้นในการจัดทำระบบสารสนเทศในการตรวจสอบภายใน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	4.18	0.71	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับการนำระบบสารสนเทศมาใช้เผยแพร่ ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้บุคลากร หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ต้องการศึกษาข้อมูล	4.24	0.64	มาก
โดยรวม	4.22	0.63	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี  
การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับมากทุกข้อ  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านตระหนักถึงการนำระบบสารสนเทศมา  
ใช้ในการตรวจสอบภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ข้อมูลการตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 4.27$ ) ท่านให้  
ความสำคัญกับการนำระบบสารสนเทศมาใช้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้บุคลากร  
หรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ต้องการศึกษาข้อมูล ( $\bar{X} = 4.24$ ) และท่านมุ่งมั่นให้มีระบบ  
สารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบภายใน การประมวลผลข้อมูล การเรียกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและ  
การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.21$ )



ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน  
สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้านของ  
ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	4.09	0.50	มาก
2. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล	4.08	0.46	มาก
3. ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี	4.11	0.53	มาก
4. ด้านการประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัย	4.00	0.59	มาก
5. ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา	4.02	0.56	มาก
โดยรวม	4.06	0.44	มาก

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี  
ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน  
ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการ  
กำกับดูแลที่ดี ( $\bar{X} = 4.11$ ) ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 4.09$ ) และด้านการรายงาน  
ผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ( $\bar{X} = 4.08$ )



ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถช่วยในกระบวนการรวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐาน ที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	4.22	0.53	มาก
2. ท่านมีศักยภาพในเก็บรวบรวม หลักฐานวิเคราะห์ผล การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อเสนอต่อผู้บริหารได้ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.07	0.61	มาก
3. ท่านเป็นที่ยอมรับในการประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในว่าเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติ ขององค์กร รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และบรรลุตาม วัตถุประสงค์การตรวจสอบภายใน	4.02	0.59	มาก
4. ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยมีการเสนอข้อมูลจากการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ ต่อผู้บริหารประกอบการตัดสินใจ	4.06	0.54	มาก
โดยรวม	4.09	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถช่วยในกระบวนการรวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐาน ที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 4.22$ ) ท่านมีศักยภาพในเก็บรวบรวม หลักฐานวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อเสนอต่อผู้บริหารได้ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ( $\bar{X} = 4.07$ ) และท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยมีการเสนอข้อมูลจากการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารประกอบการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.06$ )



ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผลเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีความถูกต้อง สอดคล้องตรงกับข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ และปราศจากอคติ ในการรายงาน	4.24	0.54	มาก
2. ท่านได้รับประโยชน์จากการเสนอความคิดเห็น และให้ ข้อเสนอแนะวิธีการที่ควรแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการ ปรับปรุงงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจ	4.16	0.55	มาก
3. ท่านประสบความสำเร็จในการติดตามผลการปฏิบัติตาม ข้อเสนอแนะตามรายงานผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและบรรลุนิติวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน	3.89	0.66	มาก
4. ท่านสามารถช่วยให้หน่วยรับตรวจทราบผลการดำเนินงาน รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุนิติ วัตถุประสงค์	4.07	0.55	มาก
โดยรวม	4.08	0.46	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีความถูกต้องสอดคล้องตรงกับข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ และปราศจากอคติ ในการรายงาน ( $\bar{X} = 4.24$ ) ท่านได้รับประโยชน์จากการเสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่ควรแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจ ( $\bar{X} = 4.16$ ) และท่านสามารถช่วยให้หน่วยรับตรวจทราบผลการดำเนินงาน รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุนิติวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.07$ )



ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีเป็น  
รายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณค่า ในองค์กร	4.08	0.65	มาก
2. ท่านสามารถช่วยสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ใน องค์กร	4.20	0.62	มาก
3. ท่านสามารถประเมินความโปร่งใสการนำไปปฏิบัติ และผลสำเร็จ ของกิจกรรมงานหรือโครงการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง กับองค์กร	4.11	0.62	มาก
4. ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ อย่างเหมาะสม สร้างคุณค่าเพิ่ม และปรับปรุงการปฏิบัติงานอัน เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร	4.09	0.59	มาก
โดยรวม	4.11	0.53	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วย  
เกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี อยู่ในระดับมากทุกข้อ  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถช่วยสนับสนุนให้เกิดความ  
โปร่งใส ตรวจสอบได้ในองค์กร ( $\bar{X} = 4.20$ ) ท่านสามารถประเมินความโปร่งใสการนำไปปฏิบัติ และ  
ผลสำเร็จของกิจกรรมงานหรือโครงการ รวมทั้ง วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ( $\bar{X} = 4.11$ ) และ  
ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม สร้างคุณค่าเพิ่ม และ  
ปรับปรุงการปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ( $\bar{X} = 4.09$ )



ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้  
 สัญญาณเตือนภัยเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับประโยชน์ในการประเมินความเสี่ยง 1.1. ความมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงของ 1.2. กระบวนการบริหารความเสี่ยง	4.04	0.66	มาก
2. ท่านสามารถช่วยให้องค์กรสามารถประเมินโอกาสของการเกิด 2.1. ทุจริต นำมาจัดทำแผนการควบคุมภายใน ป้องกันการทุจริตไว้ 2.2. ล่วงหน้าได้	3.97	0.67	มาก
3. ท่านสามารถช่วยในการนำความรู้ในเรื่องความเสี่ยงที่ได้รับจาก 3.1. การปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษามาใช้ในการประเมินผล 3.2. กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร	4.01	0.62	มาก
โดยรวม	4.00	0.59	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี  
 ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย อยู่ในระดับมาก  
 ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้รับประโยชน์ในการประเมินความเสี่ยง  
 ความมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงของกระบวนการบริหารความเสี่ยง ( $\bar{X} = 4.04$ )  
 ท่านสามารถช่วยในการนำความรู้ในเรื่องความเสี่ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษามาใช้ใน  
 การประเมินผลกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ( $\bar{X} = 4.01$ ) และท่านสามารถช่วยให้องค์กร  
 สามารถประเมินโอกาสของการเกิดทุจริต นำมาจัดทำแผนการควบคุมภายใน ป้องกันการทุจริตไว้  
 ล่วงหน้าได้ ( $\bar{X} = 3.97$ )



ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้  
คำปรึกษาเป็นรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กร มีการควบคุม ในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเพียงพอ โดยการประเมินผล และการส่งเสริมให้ความรู้	4.00	0.67	มาก
2. ท่านมีความรู้ความสามารถช่วยให้ข้อมูล แนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร	4.00	0.65	มาก
3. ท่านสามารถช่วยให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาการปรับปรุงกิจกรรม บริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในให้ดีขึ้น	4.09	0.63	มาก
4. ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริการให้คำปรึกษาใน เรื่องการบริหารความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ ลดปัญหาความเสี่ยงอัน จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร	4.00	0.63	มาก
โดยรวม	4.02	0.56	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการ  
มีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านสามารถช่วยให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาการปรับปรุง  
กิจกรรมบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.09$ ) ท่านสามารถสนับสนุนและ  
ส่งเสริมให้องค์กร มีการควบคุม ในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเพียงพอ โดยการประเมินผลและ  
การส่งเสริมให้ความรู้ ท่านมีความรู้ความสามารถช่วยให้ข้อมูล แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่า  
ให้กับองค์กร และท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริการให้คำปรึกษาในเรื่องการบริหาร  
ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ ลดปัญหาความเสี่ยงอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.00$ )





ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน แสดงดังตาราง 15

### 5.1 เพศ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบ ภายใน	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการระดมความคิด	4.27	0.65	4.20	0.45	0.408	0.684
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล	4.52	0.34	4.36	0.50	0.982	0.329
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	4.05	0.36	4.24	0.60	-0.971	0.334
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ	4.37	0.58	4.20	0.63	0.793	0.430
โดยรวม	4.30	0.36	4.25	0.45	0.342	0.733

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการระดมความคิด ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

### 5.2 ระดับการศึกษา



ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test)

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบ ภายใน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการระดมความคิด	4.15	0.50	4.25	0.46	-0.964	0.338
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล	4.23	0.49	4.46	0.47	-2.194*	0.032
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	4.08	0.55	4.30	0.59	-1.771	0.080
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ	3.97	0.74	4.37	0.50	-2.754*	0.008
โดยรวม	4.11	0.48	4.35	0.39	-2.402*	0.019

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการรวบรวมข้อมูลและด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการระดมความคิด และด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

### 5.3 ประสพการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน



ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวมของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน (ANOVA)

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.403	0.134	0.665	0.576
	ภายในกลุ่ม	86	17.372	0.202		
	รวม	89	17.775			

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในเป็นรายด้านผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความเป็นอิสระในการตรวจสอบภายใน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	219.889	1.663	0.077

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการระดมความคิด ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )



ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน แสดงดังตาราง 19

### 6.1 เพศ

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	4.32	0.42	4.06	0.51	1.550	0.125
2. การรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล	4.12	0.50	4.08	0.46	0.258	0.797
3. การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี	4.15	0.50	4.11	0.53	0.191	0.849
4. การประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย	4.13	0.54	3.99	0.59	0.712	0.478
5. การให้ความรู้และการให้คำปรึกษา	4.15	0.56	4.00	0.56	0.758	0.451
โดยรวม	4.17	0.36	4.05	0.45	0.820	0.414

จากตาราง 19 พบว่า พบว่าผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

### 6.2 ระดับการศึกษา



ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นราย  
ด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน  
(t-test)

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. การปฏิบัติงานการตรวจสอบ ภายใน	4.04	0.53	4.12	0.49	-0.689	0.493
2. การรายงานผลการปฏิบัติงานและ การติดตามผล	4.01	0.46	4.13	0.46	-1.177	0.243
3. การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี	4.02	0.52	4.17	0.53	-1.253	0.214
4. การประเมินความเสี่ยงและให้ สัญญาณเตือนภัย	3.80	0.52	4.13	0.59	-2.712*	0.008
5. การให้ความรู้และการให้คำปรึกษา	3.91	0.55	4.08	0.56	-1.357	0.178
โดยรวม	3.97	0.45	4.12	0.43	-1.636	0.105

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษา สูงกว่า  
ปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมิน  
ความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย มากกว่า ระดับการศึกษา ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 สำหรับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน  
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี และด้านการให้  
ความรู้และการให้คำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

### 6.3 ประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน



ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.498	1.66	0.818	0.487
	ภายในกลุ่ม	86	17.434	0.203		
	รวม	89	17.932			

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเป็นรายด้านของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	5 ด้าน	15.000	226.767	2.605*	0.001

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

(ตาราง 36 ภาคผนวก ค)



ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_1$  : การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิดมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

$H_2$  : การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการรวบรวมข้อมูลมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

$H_3$  : การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

$H_4$  : การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการจัดทำระบบสารสนเทศมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตาราง 23 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	IET	IBA	ICA	IPO	IIS	VIFs
$\bar{X}$	4.06	4.21	4.38	4.21	4.22	
S.D.	0.44	0.47	0.49	0.58	0.63	
IET		0.637*	0.538*	0.557*	0.558*	
IBA			0.553*	0.544*	0.497*	1.666
ICA				0.544*	0.602*	1.901
IPO					0.569*	1.792
IIS						1.831

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน มีค่าตั้งแต่ 1.666 – 1.901



ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลตรวจสอบภายในโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.538 – 0.637 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม (IET) ได้ดังนี้

$$IET = 0.952 + 0.359IBA + 0.097ICA + 0.132IPO + 0.146IIS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม (IET) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 22.307$ ;  $p < 0.0001$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.489 (ตาราง 24) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม (IET) ปรากฏผลดังตาราง 24

ตาราง 24 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ ( $a$ )	0.952	0.346	2.751*	0.007
1. ด้านการระดมความคิด (IBA)	0.359	0.092	3.906*	<0.0001
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA)	0.097	0.095	1.025	0.308
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO)	0.132	0.078	1.700	0.093
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS)	0.146	0.073	2.009*	0.048

$F = 22.307$ ,  $p < 0.0001$ ,  $Adj R^2 = 0.489$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





จากตาราง 24 พบว่า การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม (IET) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 และ 4 สำหรับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA) และด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม (IET)

เมื่อนำการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการระดมความคิด (IBA) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม (IET) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.472 (ตาราง 37 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$IET = 1.212 + 0.449IBA + 0.228IIS$$

ตาราง 25 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	EIO	IBA	ICA	IPO	IIS	VIFs
$\bar{X}$	4.09	4.21	1.38	1.21	4.22	
S.D.	0.50	0.47	0.49	0.58	0.63	
EIO		0.602*	0.486*	0.460*	0.450*	
IBA			0.553*	0.544*	0.497*	1.666
ICA				0.554*	0.602*	1.901
IPO					0.569*	1.792
IIS						1.831

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน มีค่าตั้งแต่ 1.666 – 1.901 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black,2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน



ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (EIO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.450 – 0.602 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (EIO) ได้ดังนี้

$$EIO = 0.868 + 0.452IBA + 0.142ICA + 0.082IPO + 0.082IIS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (EIO) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 14.881$  ;  $p < 0.0001$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.384 (ตาราง 26) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ปรากฏผลดังตาราง 26

ตาราง 26 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.868	0.431	2.015	0.047
1. ด้านการระดมความคิด (IBA)	0.452	0.114	3.949*	<0.0001
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA)	0.142	0.118	1.201	0.233
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO)	0.082	0.097	0.848	0.399
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS)	0.082	0.091	0.909	0.366

$F = 14.881$  ,  $p < 0.0001$  ,  $Adj R^2 = 0.384$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 พบว่า การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการระดมความคิด (IBA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (EIO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สำหรับการจัดการ



ความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA) ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (EIO)

เมื่อนำการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการระดมความคิด (IBA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (EIO) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.356 (ตาราง 38 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$EIO = 1.383 + 0.642IBA$$

ตาราง 27 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผลของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	EPM	IBA	ICA	IPO	IIS	VIFs
$\bar{X}$	4.08	4.21	4.38	4.21	4.22	
S.D.	0.46	0.47	0.49	0.58	0.63	
EPM		0.467*	0.382*	0.408*	0.426*	
IBA			0.553*	0.544*	0.497*	1.666
ICA				0.554*	0.602*	1.901
IPO					0.569*	1.792
IIS						1.831

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน มีค่าตั้งแต่ 1.666 – 1.901 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (EPM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่า



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.382 – 0.467 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (EPM) ได้ดังนี้

$$EPM = 1.739 + 0.276IBA + 0.042ICA + 0.098IPO + 0.140IIS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (EPM) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 8.231$  ;  $p < 0.0001$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.245 (ตาราง 28) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (EPM) ปรากฏผลดังตาราง 28

ตาราง 28 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผลของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ ( $a$ )	1.739	0.438	3.975*	<0.0001
1. ด้านการระดมความคิด (IBA)	0.276	0.116	2.370*	0.020
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA)	0.042	0.120	0.348	0.729
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO)	0.098	0.098	0.996	0.322
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS)	0.140	0.092	1.520	0.132

$F = 8.231$ ,  $p < 0.0001$ ,  $Adj R^2 = 0.245$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 28 พบว่า การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (EPM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สำหรับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA) ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (EPM)

เมื่อนำการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล (EPM) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.209 (ตาราง 39 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$EPM = 2.162 + 0.457IBA$$

ตาราง 29 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	EPG	IBA	ICA	IPO	IIS	VIFs
$\bar{X}$	4.11	4.21	1.38	4.21	4.22	
S.D.	0.53	0.477	0.49	0.58	0.63	
EPG		0.549*	0.456*	0.494*	0.517*	
IBA			0.553*	0.544*	0.497*	1.666
ICA				0.554*	0.602*	1.901
IPO					0.569*	1.792
IIS						1.831

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน มีค่าตั้งแต่ 1.666 – 1.901 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)



เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (EPG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.456 – 0.549 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (EPG) ได้ดังนี้

$$EPG = 0.938 + 0.353IBA + 0.052ICA + 0.144IPO + 0.203IIS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (EPG) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 14.050$  ;  $p < 0.0001$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.370 (ตาราง 30) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (EPG) ปรากฏผลดังตาราง 30

ตาราง 30 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ ( $a$ )	0.938	0.456	2.056*	0.043
1. ด้านการระดมความคิด (IBA)	0.353	0.121	2.912*	0.005
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA)	0.052	0.125	0.415	0.679
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO)	0.144	0.103	1.399	0.165
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS)	0.203	0.096	2.118	0.037

$F = 14.050$ ,  $p < 0.0001$ ,  $Adj R^2 = 0.398$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 30 พบว่า การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแล ที่ดี (EPG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สำหรับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA) ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (EPG)

เมื่อนำการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี (EPG) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.293 (ตาราง 40 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$EPG = 1.536 + 0.613IBA$$

ตาราง 31 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	ERW	IBA	ICA	IPO	IIS	VIFs
$\bar{X}$	4.00	4.21	4.38	4.21	4.22	
S.D.	0.59	0.47	0.49	0.58	0.63	
ERW		0.519*	0.453*	0.477*	0.474*	
IBA			0.553*	0.544*	0.49*	1.666
ICA				0.554*	0.602*	1.901
IPO					0.569*	1.792
IIS						1.831

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน มีค่าตั้งแต่ 1.666 – 1.901 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)



เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (ERW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.453 – 0.519 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัย (ERW) ได้ดังนี้

$$ERW = 0.599 + 0.355IBA + 0.112ICA + 0.169IPO + 0.168IIS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัย (ERW) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 11.732$  ;  $p < 0.0001$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.325 (ตาราง 32) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (ERW) ปรากฏผล ดังตาราง 32

ตาราง 32 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.599	0.524	1.143	0.256
1. ด้านการระดมความคิด (IBA)	0.355	0.139	2.551*	0.013
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA)	0.112	0.144	0.778	0.439
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO)	0.169	0.118	0.432	0.156
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS)	0.168	0.110	1.527	0.130

$F = 11.732$ ,  $p < 0.0001$ ,  $Adj R^2 = 0.325$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





จากตาราง 32 พบว่า การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (ERW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สำหรับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA) ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (ERW)

เมื่อนำการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย (ERW) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.261 (ตาราง 41 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$ERW = 1.299 + 0.642IBA$$

ตาราง 33 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	EKC	IBA	ICA	IPO	IIS	VIFs
$\bar{X}$	4.02	4.21	4.38	4.21	4.22	
S.D.	0.56	0.47	0.49	0.58	0.63	
EKC		0.553*	0.492*	0.510*	0.491*	
IBA			0.553*	0.544*	0.497*	1.666
ICA				0.554*	0.602*	1.901
IPO					0.569*	1.792
IIS						1.831

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน มีค่าตั้งแต่ 1.666 – 1.901 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)



เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้ และการให้คำปรึกษา (EKC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.491 – 0.553 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้ และการให้คำปรึกษา (EKC) ได้ดังนี้

$$EKC = 0.527 + 0.359IBA + 0.143ICA + 0.178IPO + 0.143IIS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (EKC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 14.308$  ;  $p < 0.0001$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.374 (ตาราง 34) เมื่อนำไปทดสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (EKC) ปรากฏผลดังตาราง 34

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.527	0.481	1.095	0.276
1. ด้านการระดมความคิด (IBA)	0.359	0.128	2.807*	0.006
2. ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA)	0.143	0.132	1.081	0.283
3. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO)	0.178	0.108	1.646	0.103
4. ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS)	0.143	0.101	1.410	0.162

$$F = 14.308, p < 0.0001, Adj R^2 = 0.374$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 34 พบว่า การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (EKC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สำหรับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการรวบรวมข้อมูล (ICA) ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (IPO) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้ และการให้คำปรึกษา (EKC)

เมื่อนำการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด (IBA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา (EKC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ 0.298 (ตาราง 42 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$EKC = 1.266 + 0.654IBA$$



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับ ประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการสรุปและมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน



## สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง อายุ มากกว่า 40 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน 5 - 10 ปี ตำแหน่งงานในปัจจุบัน หัวหน้างานตรวจสอบภายใน และการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายใน ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็น ประเภทมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน น้อยกว่า 1,000 คน รายได้เฉลี่ยต่อปี ต่ำกว่า 3,000,000,000 บาท จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน 10,000 - 19,999 คน จำนวนคณะที่เปิด สอนภายในสถาบันอุดมศึกษา 5 - 10 คณะ จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา น้อย กว่า 50 สาขาวิชา และระดับการศึกษาที่เปิดสอน ปริญญาตรี

2. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการจัดการ ความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการระดมความคิด เช่น ท่านตระหนักถึงการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ท่านมุ่งเน้นในการนำความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการหารือและแสดงความคิดเห็น มาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร และท่านให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาหารือ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในร่วมกัน เป็นต้น ด้านการรวบรวมข้อมูล เช่น ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการ แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในทั้งความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร ท่านเล็งเห็น ถึงประโยชน์ของการถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และท่านเชื่อมั่นว่าการแสวงหาข้อมูลการตรวจสอบ ภายใน จากเอกสาร ตำรา และแนวทางปฏิบัติที่ดี จะช่วยพัฒนางานตรวจสอบภายใน เป็นต้น ด้านการ จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เช่น ท่านเชื่อมั่นว่าการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน จะสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยัง ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ท่านมุ่งมั่นว่าการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการตรวจสอบภายในที่วางไว้ และท่านเชื่อมั่นว่าการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานและกระบวนการต่าง ๆ ของการ ตรวจสอบภายในสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นต้น และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ เช่น ท่าน ตระหนักถึงการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ข้อมูลการ ตรวจสอบภายใน ท่านให้ความสำคัญกับการนำระบบสารสนเทศมาใช้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการ ตรวจสอบภายในให้บุคลากร หรือหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรที่ต้องการศึกษาข้อมูล และท่านมุ่งมั่น



ให้มีระบบสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบภายในการประมวลผลข้อมูลการเรียกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน เช่น ท่านสามารถช่วยในกระบวนการรวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐาน ที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ท่านมีศักยภาพในเก็บรวบรวม หลักฐานวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเพื่อเสนอต่อผู้บริหารได้ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยมีการเสนอข้อมูลจากการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารประกอบการตัดสินใจ เป็นต้น ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล เช่น ท่านสามารถรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีความถูกต้องสอดคล้องตรงกับข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ และปราศจากอคติ ในการรายงาน ท่านได้รับประโยชน์จากการเสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่ควรแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงงานที่ดีขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจ และท่านสามารถช่วยให้หน่วยรับตรวจทราบผลการดำเนินงาน รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นต้นด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี เช่น ท่านสามารถช่วยสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในองค์กร ท่านสามารถประเมินความโปร่งใสการนำไปปฏิบัติ และผลสำเร็จของกิจกรรมงานหรือโครงการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องขององค์กร และท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม สร้างคุณค่าเพิ่ม และปรับปรุง การปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เป็นต้นด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย เช่น ท่านได้รับประโยชน์ในการประเมินความเสี่ยง ความมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงของกระบวนการบริหารความเสี่ยงท่านสามารถช่วยให้องค์กรสามารถประเมินโอกาสของการเกิดทุจริต นำมาจัดทำแผนการควบคุมภายใน ป้องกันการทุจริตไว้ล่วงหน้าได้ และท่านสามารถช่วยในการนำความรู้ในเรื่องความเสี่ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษามาใช้ในการประเมินผลกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นต้น และด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา เช่น ท่านสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กร มีการควบคุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเพียงพอ โดยการประเมินผลและการส่งเสริมให้ความรู้ท่านมีความรู้ความสามารถช่วยให้ข้อมูล แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรท่านสามารถช่วยให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาการปรับปรุงกิจกรรมบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในให้ดีขึ้น และท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริการให้คำปรึกษาในเรื่องการบริหารความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญลดปัญหาความเสี่ยงอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นต้น

4. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการรวบรวมข้อมูล และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ มากกว่า ระดับการศึกษา ปริญญาตรี



5. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยมากกว่า ระดับการศึกษา ปริญญาตรี

6. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในโดยรวมและตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม (IET) ได้แก่ ด้านการระดมความคิด (IBA) และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ (IIS) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

$$IET = 1.212 + 0.449IBA + 0.228IIS$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเป็นรายด้าน พบว่า

1. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

$$EIO = 1.383 + 0.642IBA$$

2. การรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล

$$EPM = 2.162 + 0.457IBA$$

3. การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี

$$EPG = 1.536 + 0.613IBA$$

4. การประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย

$$ERW = 1.299 + 0.642IBA$$

5. การให้ความรู้และการให้คำปรึกษา

$$EKC = 1.266 + 0.654IBA$$

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับ ประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย สามารถ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการจัดการ ความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการระดมความคิด ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการจัดทำ คู่มือปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การจัดการความรู้ ทางการตรวจสอบภายในผู้ตรวจสอบภายในมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ ทางการตรวจสอบภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในนั้น



เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ ซึ่งอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศ สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ โดยมีการระดมความคิด นั้นจะมีกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ ในการปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน และการรวบรวมข้อมูลที่ดีเพื่อใช้ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะเป็นแนวทางให้ผู้ตรวจสอบภายในใช้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งช่วยในการแก้ไขปัญหาและลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต แก่นกำจร (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า การจัดการความรู้โดยใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi ซึ่งเป็นการจัดการความรู้ในมิติความรู้ในบุคคล หรือความรู้ที่อยู่ในผู้เชี่ยวชาญ และผู้ปฏิบัติงานจริงใช้ในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ทำให้สามารถสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้ทฤษฎีของ Senge เรื่องทฤษฎีวิสัยข้อที่ 5 มาใช้ในการจัดการความรู้เชิงระบบ ช่วยให้สำนักงานตรวจสอบภายในเรียนรู้ และมีความพร้อมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง จากการดำเนินการจัดการระบบจัดการความรู้ดังกล่าวช่วยในการแก้ปัญหาในเรื่องเจ้าหน้าที่ที่สามารถถ่ายทอด และเรียนรู้ กฎ ระเบียบ ที่มีอยู่มากให้สามารถใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่าย เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ทำให้สำนักงานตรวจสอบภายในเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ งามอามาจา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ คือ ความพร้อมด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการปฏิบัติงานมาตรฐานการตรวจสอบโดยทั่วไปและกระบวนการตรวจสอบการทำงานครบถ้วน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2541 : 10) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในเพื่อช่วยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่วิเคราะห์ ประเมิน ให้ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษา

2. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากเนื่องจากผลการปฏิบัติงานตรวจสอบที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการตรวจสอบ และประเมินผลการให้ความรู้คำแนะนำ การรายงานและการติดตามผลให้คำปรึกษา ตลอดจนจนถึงการให้สัญญาณเตือนภัยและสามารถชี้ให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถควบคุมป้องกันและแก้ไขจุดอ่อนของการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานที่ได้มีคุณภาพ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นที่พอใจ และยอมรับของผู้รับตรวจ และเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรรัตน์ สิทธิ (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้รับการตรวจมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในแต่ละด้านมีความสำคัญใน





ระดับมาก โดยที่ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการนั้น มีความสำคัญที่สุด เพราะหากองค์กรมีการตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระ มีความโปร่งใสจะช่วยให้ผลักดันให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ รองลงมาคือ ความมีประสิทธิผล ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า ทางองค์กรให้ความสำคัญในการประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้หาแนวทางในการป้องกันควบคุม และลดผลกระทบที่เกิดขึ้น ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และด้านประสิทธิผลในภาพรวม ซึ่งหากมีประสิทธิผลในทุก ๆ ด้านล้วนทำให้การตรวจสอบภายในนั้นเกิดมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ แก้วกู่ (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าคุณภาพในการตรวจสอบภายในเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือให้กับผู้บริหารงานบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการรวบรวมข้อมูล และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ แตกต่างกัน เนื่องจาก ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับความรู้ทางการศึกษา และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาพื้นฐาน คือในระดับปริญญาตรี จะปฏิบัติงานตามกระบวนการหรือวิธีการที่กำหนดไว้ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มผู้ตรวจสอบภายใน ที่มีความรู้สูงกว่าปริญญาตรี นั้นจะใช้หลักคิด วิเคราะห์ และสรุปได้ดีกว่า ดังนั้น บุคคลที่ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะนำนโยบายและวิธีปฏิบัติในประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรรค์ สวรรณไพบุลย์ (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ทางด้านตรวจสอบมีการรวบรวมข้อมูลที่เพียงพอเหมาะสม รวมถึงการนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำสารสนเทศเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ เพื่อส่งผลต่อการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุษณา ภัทรมนตรี (2545 : 18-19) กล่าวว่า คุณสมบัตินี้สำคัญของผู้ตรวจสอบภายใน ต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีทางการตรวจสอบภายใน ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่สำคัญที่ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติและการทำงาน และนอกจากนี้บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ย่อมมีความคิดการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลของข้อมูล ที่ได้รวบรวมแตกต่างกันออกไปด้วย เนื่องจากบุคคลแต่ละคนย่อมรับข้อมูลข่าวสารจากการศึกษาที่แตกต่างกันไป มีความจำ รู้จักคิดวิเคราะห์ในการศึกษาแตกต่างกันออกไป

4. ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับปริญญาตรี จะปฏิบัติงานตามกระบวนการหรือวิธีการ



และทักษะความสามารถอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ซึ่งแตกต่างกับผู้ตรวจสอบภายในที่มี ความรู้สูงกว่าปริญญาตรี นั้นจะมีทักษะความสามารถอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานการประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัยมากกว่า ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในมีการประเมิน ความเสี่ยงล่วงหน้าย่อมทำให้โอกาสในการเกิดความเสียหายในการตรวจสอบลดลง ทำให้การตรวจสอบ ภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ แก้วกู่ (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการตรวจสอบภายในที่ต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาพื้นฐานคือในระดับปริญญาตรี เป็นบุคคลหนึ่งที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรที่ได้กำหนดไว้ตามกระบวนการหรือวิธีการที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งแตกต่างกับกลุ่ม พนักงานที่มีความรู้สูงขึ้น คือในระดับปริญญาโทนั้นถือเป็นบุคคลที่ใช้หลักคิด วิเคราะห์ และสรุปได้ ดีกว่า ดังนั้น บุคคลที่ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะนำนโยบายและวิธีปฏิบัติในประยุกต์และดัดแปลงให้ดีขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จดังที่หน่วยงานต้องการได้ โดยที่ไม่ต้องยึดสภาพแวดล้อมเท่าที่หน่วยงานกำหนด ไว้เท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ ตะภา (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีทักษะการตรวจสอบภายในเชิงกลยุทธ์โดยรวม ด้าน ความถูกต้อง และด้านความสร้างสรรค์แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคคลที่มีการศึกษาสูงเท่าใด ย่อมเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถในด้านที่ศึกษามาแล้ว และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีระบบ มีมาตรฐานมีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้ต่ำหรือน้อยกว่า พร้อมทั้งการปฏิบัติงานของผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และมีคุณภาพของ ผลงานมากกว่า นั่นคือคุณภาพการสอบบัญชีจะมีคุณภาพมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่า จึงทำให้ทุกวิชาชีพจะต้องมีศึกษาเล่าเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ทันกับ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสร้างความได้เปรียบให้กับตนเอง เพราะหากไม่มีการแสวงหาข้อมูล แล้วย่อมเป็นบุคคลที่ล้าสมัยไม่สามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทันเวลาได้ ดังนั้น ยิ่งผู้ตรวจสอบภายในได้ศึกษาสูงเท่าใด ก็ยิ่งมีความรู้ ทักษะและเชี่ยวชาญในงานนั้น มาปรับใช้ในการ ทำงานตรวจสอบอย่างเป็นแบบแผนมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างแน่นอน

5. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการระดมความคิด มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบ ภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี ด้าน การประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา เนื่องจากการ ระดมความคิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ ในการปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาและ/หรือตัดสินใจดำเนินการผ่านประสบการณ์และมุมมองจากผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้เรียนรู้ จาก การหารือ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานในด้านการตรวจสอบมี ประสิทธิภาพ ดังนั้นการระดมความคิดที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานการ ตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ ซึ่งเกิดจากกระบวนการปรึกษาหารือและกำหนดแนวทางแก้ไข



ปัญหา โดยผ่านประสบการณ์และมุมมองของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหลายคน ซึ่งการระดมความคิดจะมีประสิทธิภาพย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานและการติดตามผลที่เป็นกระบวนการ ทำให้เกิดการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี การระดมความคิดยังทำให้เกิดการประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้สามารถลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านการตรวจสอบภายในได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิญญูรักษ์ ทิพพิชัย (2554 : 133) พบว่า การตรวจสอบภายในโดยมุ่งเน้นการประสานงานและความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ โดยทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับหน่วยรับตรวจ เสนอแนะ และวางแนวทางในการตรวจสอบร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเมื่อผู้ตรวจสอบภายในรายงานผลการตรวจสอบโดยชี้ให้เห็นข้อตรวจพบด้านดีของการปฏิบัติงาน ก่อนกล่าวถึงประเด็นปัญหาและผลกระทบเพื่อสร้างการยอมรับในผลงานของผู้ตรวจสอบภายใน ทำให้หน่วยรับตรวจจะรู้สึกคล้อยตามคำแนะนำและข้อเสนอนั้นต่าง ๆ และพอใจที่ให้ความร่วมมือในการปรับปรุง แก้ไข และสอดคล้องกับแนวคิดของอุษณา ภัทรมนตรี (2552 : 11 - 23) กล่าวว่า การให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบมีการสื่อสารทำความเข้าใจร่วมกันกับหน่วยรับตรวจ จะช่วยให้รายงานเป็นที่ยอมรับ และจงใจให้แก้ไขปัญหาร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Beckmerhagen และคณะ (2004 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจของการตรวจสอบภายใน ด้านความน่าเชื่อถือ การเพิ่มคุณค่า นั้นผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงานมีการวางแผนงาน เสนอรายงานแก่ผู้บริหารได้ทราบผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งข้อเสนอนั้น ซึ่งผู้บริหารสามารถนำรายงานนั้นไปใช้ประโยชน์ เพิ่มคุณค่าแก่องค์กร เพื่อการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ในส่วนข้อเสนอนั้นควรมีการปรับปรุงเรื่องการให้บริการสร้างความพึงพอใจของลูกค้า

6. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในโดยรวม เนื่องจาก การสร้างระบบงานที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ และการสนับสนุนสารสนเทศให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน หากองค์กรมีการสร้างระบบงานที่มีคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลก็จะทำให้ข้อมูลที่ได้มีคุณภาพเช่นกัน และการสร้างระบบงานที่มีคุณภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับการสนับสนุนด้านสารสนเทศของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพย่อมทำให้การตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงในการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2558 : เว็บไซต์) กล่าวว่า ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศซึ่งงานตรวจสอบภายในเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ และการประเมินผลซึ่งต้องใช้ข้อมูลทั้งด้านการเงิน การบัญชี และข้อมูลการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ โดยองค์กรที่มีความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ ก็นับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานตรวจสอบภายในประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ



ชาวนุญกร เพ็ญศิริ (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในทุกด้าน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของงานตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิด และด้านการจัดการระบบสารสนเทศ เพื่อให้การดำเนินงานการตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาควรสนับสนุนงานตรวจสอบภายในด้านการระดมความคิดของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ในการปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและ/หรือตัดสินใจดำเนินการผ่านประสบการณ์และมุมมองจาก ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบภายในได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาควรสนับสนุนงานตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อสร้างระบบงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ เพื่อตอบสนองงานทางด้านตรวจสอบภายใน

1.4 ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพการตรวจสอบภายในของหน่วยงานโดยอาจนำไปใช้เป็นข้อมูลในการชี้แจงให้ผู้บริหารและบุคคลในองค์กร ได้รับทราบถึงความสำคัญของการระดมความคิด และการจัดให้มีระบบสารสนเทศที่จำเป็น เพียงพอและเหมาะสมสำหรับองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในในกลุ่มสถาบันการศึกษาระดับอื่น ๆ เช่น สถาบันเอกชน วิทยาลัยเอกชน และวิทยาลัยชุมชน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ ใช้งานได้อย่างกว้างขวางทุกระดับการศึกษาและตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์หรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในอีกทั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสอบถามแบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย



ครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งสามารถนำงานวิจัยดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4 ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่น ที่ไม่ใช่ผู้ตรวจสอบภายในในสถาบันอุดมศึกษาโดยมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เช่น บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์กับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในในแต่ละด้าน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในภาครัฐราชการ. กรุงเทพฯ : กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2546.
- \_\_\_\_\_. มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงการคลัง, 2545.
- \_\_\_\_\_. มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงการคลัง, 2555.
- กรรณิการ์ ตะภา. ผลกระทบของทักษะการตรวจสอบภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.
- กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง. รายงานผลการศึกษาดูงาน โครงการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2554.
- กิริติ ศยียง. การจัดการความรู้ในองค์กร และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อป, 2549.
- จันทนา สาขาร และคณะ. การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็นเพรส, 2554.
- \_\_\_\_\_. การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็นเพรส, 2557.
- จิตรภา รุ่นประพันธ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในมุมมองของผู้รับตรวจ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- เจริญ เกษภูววัลย์. การตรวจสอบภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พอดี, 2543.
- ชาญณรงค์ เพ็ญศิริ. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในในมุมมองของคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. การตรวจสอบภายในเพื่อช่วยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2541.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ : เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์, 2547.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.



- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา. 2554.  
<<http://www.moe.go.th>> 2 กรกฎาคม 2557.
- ประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา. หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา. 2555. <<http://www.moe.go.th>> 2 กรกฎาคม 2557.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท, 2547.
- พรเพ็ญ งามอจจาจา. ความต้องการพัฒนางานตรวจสอบจากปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ตรวจสอบภายในการทำเรือแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- พรรรัตน์ วงศ์ธีระธร. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บช.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- พันธ์พงศ์ เกียรติกุล. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของงานตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท, 2544.
- ยรรยง ธรรมธัชชารี. อุดรรัฐ (ในองค์กร) ก่อนสิ้นลม ระบบการควบคุมภายในสำหรับองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549.
- วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ตาตาพับลิเคชั่น, 2548.
- วัลยา กลิ่นทวล. สภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ รบ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- วิจิต แก่นกำจร. ระบบการจัดการความรู้สำหรับงานตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน อัยการสูงสุด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- วิญญูรักษ์ ทิพพิชัย. ผลกระทบของกลยุทธ์การตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- วิมลสิริ ศรีสมุทร. การพัฒนากระบวนการสนทนเพื่อการติดตามผลการตรวจสอบภายใน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2560.
- ศรีไพร คักดีรุ่งพงศากุล. ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2553.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. การจัดการความรู้กับนวัตกรรม. กรุงเทพฯ : สามลดา, 2553.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของสายผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : วิทยาจารย์, 2550.





- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. ผู้ตรวจสอบภายในที่ดีควรมีคุณสมบัติอย่างไร. 2558.  
<<http://www.theiiat.or.th>> 2 ตุลาคม 2558.
- \_\_\_\_\_. มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2547.
- สวรัตน์ สวธนไพบุลย์. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.
- สำนัก ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. พื้นฐานการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. ประวัติและความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2553. <<http://www.mua.go.th>> 2 กรกฎาคม 2557.
- \_\_\_\_\_. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2553. <<http://www.mua.go.th>> 2 กรกฎาคม 2557.
- \_\_\_\_\_. สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560. <<http://www.mua.go.th>> 2 มิถุนายน 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2549. กรุงเทพฯ : วิชั่นพรีนทแอนดมีเดีย, 2548.
- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2546.
- อัจฉรารัตน์ สิทธิ. ทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- อุทัยรัตน์ กุ้แก้ว. ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- อุษณา ภัทรมนตรี. การตรวจสอบและการควบคุมภายในแนวคิดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- \_\_\_\_\_. การตรวจสอบและการควบคุมภายในแนวคิดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.



- อุษณา ภัทรมนตรี. การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- \_\_\_\_\_. การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- \_\_\_\_\_. การตรวจสอบภายในสมัยใหม่แนวคิดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, 2552.
- \_\_\_\_\_. การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, 2555.
- Aaker, D. A., V. Kumar and G. S. Day. Marketing Research. 7<sup>th</sup> ed. New York : John Wiley & Sons, 2001.
- Beckmerhagen, H.P. Berg, S.V. Karapetrovic and W.O. Willborn. “On the effectiveness of quality management system audits,” The TOM Magazine. 16(1): 14 - 25, 2004.
- Black, K. Business Statistics for Contemporary Decision Making. 4<sup>th</sup> ed. USA : John Wiley & Sons, 2006.
- Copyright. Tacit Knowledge in Organizational Learning. New York : John Wiley & Sons, 2008.
- Dezoort, T. and S. Salterio. “The Effects of Corporate governance Experience and Financial Reporting and Audit Knowledge on Audit committee Member’s Judgments,” A Journal of Practice & Theory. 19(2) : 47-66, 2001.
- Feeman. B., A. Self-efficacy : The exercise of control. New York : McGraw-Hill, 1997.
- Gao, F., Li, M., Clarke S. “Knowledge, management, and knowledge management in business operations,” Journal of Knowledge Management. 12(2) : 12-25, 2008.
- Ghassan, F. A. “Factors Determining the Internal Audit Quality in Banks: Empirical Evidence from Jordan,” Internal Research Journal of Finance and Economics. 73 : 99 - 108, 2011.
- Goodwin, J. “The Relationship Between the Audit Committee and the Internal Audit Function : Evidence from Australia and New Zealand,” International Journal of Auditing. 7(3) : 209 - 222., 2003.



- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Alderson, R. E., & Tatham, R. L.  
Multivariate Data Analysis. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey : Pearson, 2006.
- John, C. Maxwell. Build the Leadership Team. 4<sup>th</sup> ed. New York : Princess, 2008.
- Krogh, G.V. and Nonaka, I. and Rechsteiner, L. “Leadership in Organization Knowledge Creation: A Review and Framework,” Journal of Management Studies. 49(1) : 240 - 277, 2012.
- Nunnally, J. C. Psychometric theory. 2<sup>nd</sup> ed. New York : McGraw-Hill, 1978.
- Stebbing, L. Quality Management in the Service Industry. London : Ellis Horwood, 1990.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. Organizational Behavior. USA : Pearson Education International, 2007.
- Zain, M. M., N. Subramaniam and J. Stewart. “Internal Auditors' Assessment of their Contribution to Financial Statement Audits : The Relationwith Audit Committee and Internal Audit Function Characteristics,” International Journal of Auditing. 10(1) : 1-18 ; March, 2006.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม



## แบบสอบถามการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผล  
การตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ  
ความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน  
สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบัญชี  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้  
ข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถาม ชุดนี้ และส่งกลับคืนภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม  
แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน  
7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้  
ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน  
สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 19 ข้อ

การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านจะมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ใช้  
ในการวิจัย กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้ออย่างถูกต้อง เพื่อให้การวิจัยมีความเที่ยงตรง  
และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้ จะเก็บไว้เป็นความลับจะไม่มีการให้  
ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่น โดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน การนำเสนอผลการวิจัยเสนอใน  
ภาพรวมเท่านั้น หากท่านมีข้อสงสัยหรือมีปัญหาประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อ  
ข้าพเจ้านางสาวประไพพรรณ โสภา บ้านเลขที่ 439 ถนนจรัส ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์  
31000 หมายเลขโทรศัพท์ 081-0681195 E-mail : [ps\\_aom@hotmail.com](mailto:ps_aom@hotmail.com)

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวประไพพรรณ โสภา)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30 - 35 ปี

36 - 40 ปี

มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน

หัวหน้างานตรวจสอบภายใน

ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน

อื่น ๆ ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ

หัวหน้าสายงานตรวจสอบ หัวหน้า

หน่วยตรวจสอบภายใน นักตรวจสอบ

ภายใน และผู้ตรวจสอบภายใน

7. การฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายใน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ผู้ตรวจสอบภายในระดับต้น

ผู้ตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ

ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA)  อื่น ๆ ได้แก่ CPIAT, CIA ,Per-CIA



## ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

### 1. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
 มหาวิทยาลัยของรัฐมหาวิทยาลัยของรัฐ/มหาวิทยาลัยราชภัฏ/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
 มหาวิทยาลัยเอกชน

### 2. จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน

- น้อยกว่า 1,000 คน  1,000 - 1,999 คน  
 2,000 - 2,999 คน  3,000 คนขึ้นไป

### 3. รายได้เฉลี่ยต่อปี

- ต่ำกว่า 3,000,000,000 บาท  3,000,000,000 - 5,999,999,999 บาท  
 6,000,000,000 - 9,999,999,999 บาท  10,000,000,000 บาทขึ้นไป

### 4. จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน

- น้อยกว่า 10,000 คน  10,000 - 19,999 คน  
 20,000 - 29,999 คน  30,000 คนขึ้นไป

### 5. จำนวนคณะที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา

- น้อยกว่า 5 คณะ  5 - 10 คณะ  
 11 - 15 คณะ  มากกว่า 15 คณะ

### 6. จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนภายในสถาบันอุดมศึกษา

- น้อยกว่า 50 สาขาวิชา  50 - 100 สาขาวิชา  
 101 - 150 สาขาวิชา  มากกว่า 150 สาขาวิชา

### 7. ระดับการศึกษาที่เปิดสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก





**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน  
สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบ ภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b><u>ด้านการระดมความคิด</u></b>					
1. ท่านมีการระดมความคิดในการวางแผน การตรวจสอบวิเคราะห์และประเมินความ เสี่ยงร่วมกันกับทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง					
2. ท่านให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษา หารือ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในร่วมกัน					
3. ท่านมุ่งเน้นในการนำความรู้ จากประสบการณ์การปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการหารือ และแสดงความคิดเห็น มาใช้ในการ ปฏิบัติงานขององค์กร					
4. ท่านตระหนักถึงการรับฟังความคิดเห็น ต่าง ๆ รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน					
<b><u>ด้านการรวบรวมข้อมูล</u></b>					
5. ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการ แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ ภายในทั้งความรู้จากภายในและภายนอก องค์กร					



การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบ ภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ท่านเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการ ถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์					
7. ท่านเชื่อมั่นว่าการแสวงหาข้อมูล การตรวจสอบภายในจากเอกสาร ตำรา และแนวทางปฏิบัติที่ดี จะช่วยพัฒนางาน ตรวจสอบภายใน					
8. ท่านมุ่งมั่นให้มีการบันทึกข้อมูล เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน เพื่อให้ สามารถสืบค้น และนำไปประยุกต์ใช้งานได้ อย่างเป็นระบบ					
<b>ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน</b>					
9. ท่านเชื่อมั่นว่าการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานและกระบวนการ ต่าง ๆ ของการตรวจสอบภายในสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้					
10. ท่านมุ่งมั่นว่าการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถช่วยลดความซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม กระบวนการตรวจสอบภายในที่วางไว้					
11. ท่านเชื่อมั่นว่าการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน จะสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยัง ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้อง					



การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบ ภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. ท่านส่งเสริมให้การทบทวน ปรับปรุง คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นมาตรฐาน เป็นปัจจุบันตามแนวทาง และนโยบายของ ท่านที่เกี่ยวข้อง					
<b><u>ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ</u></b> 13. ท่านตระหนักถึงการนำระบบ สารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ข้อมูลการ ตรวจสอบภายใน					
14. ท่านมุ่งมั่นให้มีระบบสารสนเทศมาใช้ ในการตรวจสอบภายใน การประมวลผล ข้อมูล การเรียกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน					
15. ท่านมุ่งมั่นในการจัดทำระบบ สารสนเทศในการตรวจสอบภายใน เพื่อใช้ เป็นฐานข้อมูลปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน					
16. ท่านให้ความสำคัญกับการนำระบบ สารสนเทศมาใช้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ การตรวจสอบภายในให้บุคลากร หรือ หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ต้องการ ศึกษาข้อมูล					



**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน  
สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็น ที่สอดคล้องกับ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b><u>ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน</u></b>					
1. ท่านสามารถช่วยในกระบวนการรวบรวมข้อมูลเอกสาร หลักฐาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน					
2. ท่านมีศักยภาพในเก็บรวบรวม หลักฐาน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อเสนอต่อผู้บริหารได้ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้					
3. ท่านเป็นที่ยอมรับในการประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในว่าเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติขององค์กร รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์การตรวจสอบภายใน					
4. ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยมีการเสนอข้อมูลจากการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารประกอบการตัดสินใจ					
<b><u>ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการติดตามผล</u></b>					
5. ท่านสามารถรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีความถูกต้องสอดคล้องตรงกับข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ และปราศจากอคติในการรายงาน					



ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ท่านได้รับประโยชน์จากการเสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่ควรแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจ					
7. ท่านประสบความสำเร็จในการติดตามผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะตามรายงานผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน					
8. ท่านสามารถช่วยให้หน่วยรับตรวจทราบผลการดำเนินงาน รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุมิติวัตถุประสงค์					
<b><u>ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี</u></b>					
9. ท่านมีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างจริยธรรม และคุณค่าในองค์กร					
10. ท่านสามารถช่วยสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในองค์กร					
11. ท่านสามารถประเมินความโปร่งใสการนำไปปฏิบัติ และผลสำเร็จของกิจกรรมงานหรือโครงการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร					
12. ท่านสามารถบรรลุมิติวัตถุประสงค์ในการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม สร้างคุณค่าเพิ่ม และปรับปรุง การปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร					



ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p><b>ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้</b></p> <p><b>สัญญาณเตือนภัย</b></p> <p>13. ท่านได้รับประโยชน์ในการประเมินความเสี่ยง ความมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงของกระบวนการบริหารความเสี่ยง</p>					
<p>14. ท่านสามารถช่วยให้องค์กรสามารถประเมินโอกาสของการเกิดทุจริต นำมาจัดทำแผนการควบคุมภายใน ป้องกันการทุจริตไว้ล่วงหน้าได้</p>					
<p>15. ท่านสามารถช่วยในการนำความรู้ในเรื่องความเสี่ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษามาใช้ในการประเมินผลกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร</p>					
<p><b>ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา</b></p> <p>16. ท่านสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กร มีการควบคุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอ โดยการประเมินผลและการส่งเสริมให้ความรู้</p>					
<p>17. ท่านมีความรู้ความสามารถช่วยให้ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร</p>					
<p><b>ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา</b></p> <p>18. ท่านสามารถช่วยให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาการปรับปรุงกิจกรรมบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายในให้ดีขึ้น</p>					
<p>19. ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริการให้คำปรึกษาในเรื่องการบริหารความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ ลดปัญหาความเสี่ยงอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร</p>					



ภาคผนวก ข  
คุณภาพเครื่องมือ



ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. การจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน		
1.1 การระดมความคิด		0.682
1	0.729	
2	0.592	
3	0.561	
4	0.589	
1.2 การรวบรวมข้อมูล		0.859
5	0.813	
6	0.806	
7	0.851	
8	0.814	
1.3 การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		0.878
9	0.839	
10	0.831	
11	0.834	
12	0.871	
1.4 การจัดทำระบบสารสนเทศ		0.939
13	0.938	
14	0.916	
15	0.915	
16	0.912	
2. ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน		
2.1 การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน		0.907
1	0.916	
2	0.877	
3	0.863	
4	0.859	





ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2.2 การรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล		0.814
5	0.802	
6	0.708	
7	0.732	
8	0.808	
2.3 การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี		0.875
9	0.859	
10	0.851	
11	0.792	
12	0.851	
2.4 การประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณ เตือนภัย		0.880
13	0.883	
14	0.819	
15	0.786	
2.5 การให้ความรู้และการให้คำปรึกษา		0.894
16	0.862	
17	0.866	
18	0.857	
19	0.869	



ภาคผนวก ค  
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่



ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเป็นรายด้าน  
ของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน  
ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

Univariate Test						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
การปฏิบัติงานการตรวจสอบ ภายใน	Contrast	1.151	3	0.384	1.506	0.219
	Error	21.905	86	.255		
การรายงานผลการ ปฏิบัติงานและการติดตามผล	Contrast	1.316	3	0.439	2.085	0.108
	Error	18.098	86	0.210		
การส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี	Contrast	.853	3	0.284	1.001	0.397
	Error	24.426	86	0.284		
การประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัย	Contrast	1.558	3	0.519	1.512	0.217
	Error	29.548	86	0.344		
การให้ความรู้และการให้ คำปรึกษา	Contrast	1.219	3	0.406	1.289	0.283
	Error	27.112	86	0.315		



ภาคผนวก ง  
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



ตาราง 37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน  
โดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการ ตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน โดยรวม		t	P-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.212	0.321	3.781*	<0.0001
ด้านการระดมความคิด	0.449	0.083	5.384*	<0.0001
ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ	0.228	0.228	3.614*	<0.001

F = 40.775, p < 0.0001, Adj R<sup>2</sup> = 0.472

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน  
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการ ตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน		t	P-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.383	0.385	3.592*	<0.001
ด้านการระดมความคิด	0.642	0.091	7.080*	<0.0001

F = 50.12, p < 0.0001, Adj R<sup>2</sup> = 0.356

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 39 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลตรวจสอบภายใน  
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการ ตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและ การติดตามผล		t	P-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.162	0.391	5.523*	<0.0001
ด้านการระดมความคิด	0.457	0.092	4.955*	<0.0001

$F = 24.555, p < 0.0001, \text{Adj } R^2 = 0.209$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน  
ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการ ตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี		t	P-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.536	0.422	3.638*	<0.0001
ด้านการระดมความคิด	0.613	0.100	6.156*	<0.0001

$F = 37.897, p < 0.0001, \text{Adj } R^2 = 0.293$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 41 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน  
ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการ ตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง และให้สัญญาณเตือนภัย		t	P-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.299	0.479	2.712*	0.008
ด้านการระดมความคิด	0.642	1.113	5.689*	<0.0001

F = 32.364, p < 0.0001, Adj R<sup>2</sup> = 0.261

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน  
ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการความรู้ทางการ ตรวจสอบภายใน	ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา		t	P-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.266	0.445	2.841*	0.006
ด้านการระดมความคิด	0.654	0.105	6.227*	<0.0001

F = 38.771, p < 0.0001, Adj R<sup>2</sup> = 0.298

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์







ที่ ศธ 0530.10/156

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม  
44150

29 มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน/หัวหน้างานตรวจสอบภายใน/ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน

ด้วยนางสาวประไพพรรณ โสภา นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวประไพพรรณ โสภา ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ธีระพล ศิริบุษชา)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและอาคารสถานที่ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (043) 754333 ต่อ3410



ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวประไพพรรณ โสภา
วันเกิด	วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 6 หมู่ 19 ตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ 31150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักตรวจสอบภายใน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2550	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) แขนงการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
พ.ศ. 2560	ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

