

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในมุมมอง ของผู้ตรวจสอบภายใน*

Factors Affecting the Efficiency of Internal Audit, View of Internal Auditor

พรสวรรค์ เกษนาค, ธีรเดช สมองทวิพร และสันิต ศิริวิศิษฐ์กุล

Pornsawan Ketnak, Teeradej Snongtaweepon and Sanit Sirivisitkul

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

North Bangkok University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Pornsawan.ketn@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในกลุ่ม Social Media จำนวน 12,000 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม (Google Form) ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 (Cronbach's Alpha) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พร้อม F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

*ได้รับบทความ: 15 ธันวาคม 2567; แก้ไขบทความ: 5 กุมภาพันธ์ 2568; ตอรับตีพิมพ์: 19 มีนาคม 2568



2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน และการติดตามและประเมินผล โดยปัจจัยเหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในโดยรวม ได้ร้อยละ 49.7 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.497$) โดยเฉพาะในด้านคุณภาพที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดถึงร้อยละ 52.5 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.525$) ในขณะที่ด้านปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย มีการอธิบายความแปรปรวนที่ร้อยละ 25.1, 53.3 และ 16.6 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ; ประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน

Abstract

This study aimed to 1) compare internal audit performance categorized by personal factors, including gender, age, education level, internal audit experience, and current job position, and 2) study the factors affecting internal audit performance. This is survey research. The research population includes 12,000 internal auditors in the Social Media group. The sample consisted of 400 internal auditors, selected using purposive sampling. Data were collected via a questionnaire (Google Form) distributed through a social media platform (Facebook: IA Community Thailand). The statistical tools used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and reliability testing using Cronbach's alpha coefficient. Hypothesis testing was conducted using t-test and ANOVA (Analysis of Variance), with F-test employed to compare the means across groups. Additionally, multiple linear regression analysis (MRA) was applied to explain the relationships between the factors affecting internal audit performance.

The findings revealed that:

1. Internal check with gender, age range, education level Experience in internal auditing and current job positions It has a statistically significant difference in the efficiency of internal audit work. There is a statistically significant difference at the 0.01 and 0.05 levels.
2. Factors positively influencing internal audit performance included management support, cooperation from auditees, auditors' skills, auditors' independence, and monitoring and evaluation. These factors collectively explained 49.7% of the variance in overall



internal audit performance (Adjusted $R^2 = 0.497$), with audit quality showing the highest variance explanation at 52.5% (Adjusted $R^2 = 0.525$). In comparison, the variance explained for work volume, time, and cost were 25.1%, 53.3%, and 16.6%, respectively.

Keywords: Factors Affecting; Effectiveness of Internal Audit

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการบริหารจัดการองค์กรมากขึ้น การตรวจสอบภายในถือเป็นกระบวนการในการสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยในการระบุและป้องกันความผิดพลาดหรือการทุจริตเท่านั้น แต่การตรวจสอบภายในยังช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย (สำนักงานการตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2565) ได้ให้คำนิยามของการตรวจสอบภายในไว้ว่า เป็นกิจกรรมให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาตามฐานความเสี่ยงอย่างเป็นอิสระ เที่ยงธรรม และรู้จริงต่อคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมและเพิ่มคุณค่า รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ จะช่วยให้สำนักงานบรรลุถึงพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการกำกับและพัฒนาตลาดทุนด้วยการตรวจสอบ ประเมินและปรับปรุงประสิทธิผล ของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบอื่นๆ อย่างเป็นระบบ จากบทบาทที่สำคัญของงานตรวจสอบภายใน (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล, 2567) สถาบันผู้ตรวจสอบภายในสากลได้ออกมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล โดยปรับปรุงมาตรฐานสากลของผู้ตรวจสอบภายในมืออาชีพ โดยจะประกาศใช้อย่างเป็นทางการในเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 เพิ่มความสำคัญของเทคโนโลยี ความยั่งยืน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อีกทั้งเพิ่มมาตรฐานสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) และหน่วยงานตรวจสอบภาครัฐที่น่าสนใจ และจะมีแนวทางปฏิบัติออกมาเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็น Cybersecurity, ESG, Third party risks และอื่นๆ ตามมาด้วย ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ได้มีการสื่อสารเรื่องดังกล่าว ผ่านทางเว็บไซต์ SET Link (SET Listed Company Notification and Key Operation) ไว้ด้วยเช่นกัน สถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditor-IIA) ได้ให้คำนิยามของการตรวจสอบภายใน ในกรอบแนวทางปฏิบัติทางวิชาชีพระหว่างประเทศ (IPPF) ของ IIA ไว้ว่า การตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมการรับรองและให้คำปรึกษาที่เป็นอิสระและเป็นกลาง ซึ่งออกแบบมาเพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยการนำแนวทางที่เป็นระบบและมีวินัยมาใช้



เพื่อประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล ที่ผ่านมามีนักทฤษฎีหลายท่าน ได้พยายามพัฒนาและปรับปรุงวิธีการตรวจสอบภายในให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเทคโนโลยี เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างคุณค่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การการลดความเสี่ยงจากการดำเนินการผิดพลาด หรือการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด โดยอ้างอิงแนวคิดของ Sawyer, Dittenhofer, & Scheiner (1996) ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ (Father of Modern Internal Auditing) Sawyer หนังสือเล่มแรกของ คือ "Sawyer's Internal Auditing: The Practice of Modern Internal Auditing"

ซึ่งตีพิมพ์ครั้งแรกในปี 1973 หนังสือเล่มนี้เป็นหนึ่งในคู่มือที่มีความสำคัญและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการตรวจสอบภายใน โดยมีการปรับปรุงหลายครั้งเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพตรวจสอบภายใน อีกทั้งยังได้รับการยกย่องจากวิสัยทัศน์ที่นำวิชาชีพการตรวจสอบภายในออกจากตรวจสอบระดับกิจกรรมและกำหนดแนวทางอื่นๆ อีกมากมายสำหรับวิชาชีพนี้ในการเพิ่มมูลค่าของงาน เขาได้รับรางวัลมากมายและเป็นผู้รับรางวัลแรกของรางวัล Lifetime Achievement Award ของ IIA และนักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของแต่ละปัจจัย รวมถึงประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1989) ในการวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียงในด้านการจัดการและประสิทธิภาพขององค์กรเป็นที่รู้จักจากงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการวัดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรและการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย (การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ) ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในตามมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในให้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในและตำแหน่งงานในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการสำรวจข้อมูลและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและวิธีการดำเนิน



การวิจัยเพื่อเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) ด้านประชากร (Population) คือ ผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในกลุ่ม Social Media (Facebook กลุ่ม IA Community Thailand) ชุมชนผู้ตรวจสอบภายในในประเทศไทย ซึ่งมีสมาชิกอยู่ 12,000 คน ซึ่งสิ้นสุดข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2567 และ 2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกกลุ่ม IA โดยสุ่มตามความสะดวก ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน 400 ตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, p. 608)

2. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้ 1) แบบสอบถาม (Google form) โดยแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในและตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยข้อคำถามมีลักษณะแบบปลายปิดให้ตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน และด้านการติดตามและประเมินผล ตามแนวคิดของ Sawyer, Dittenhofer, & Scheiner (1996) ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) โดยแบบสอบถามส่วนนี้ มีทั้งหมด 35 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วน ตามรูปแบบของ Likert (1967) และส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผลการวิจัยที่แสดงถึงมุมมองหรือข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ไม่ครอบคลุมในคำถามส่วนที่ 2) 2) วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ดำเนินการโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Alpha Coefficient ครอนบาค (1970) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.951 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีคุณภาพในด้านความตรงของเนื้อหาในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3. ด้านการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการออกแบบแบบสอบถามใน Google Form โดยกำหนดคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องตอบทุกข้อเพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และเพิ่มคำชี้แจงเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ วิธีการตอบ และระยะเวลาที่ใช้ในการตอบ ก่อนที่จะนำแบบสอบถามเผยแพร่ผ่านช่องทาง Social Media (Facebook: IA Community Thailand) ไปยังกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนติดตามผลการตอบกลับให้ครบถ้วน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยจะดึงข้อมูลที่บันทึกอัตโนมัติใน



Google form ออกมาในรูปแบบไฟล์ เช่น Excel เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่เหมาะสม

4. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงบรรยาย ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยการพรรณนาสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน และด้านการติดตามและประเมินผล โดยการพรรณนาสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (3) ปัจจัยประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยการพรรณนาสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มากกว่าสองกลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สถิติ (F-test) โดยกำหนดค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ในกรณีพบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสองกลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบ t (t-test) เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ข้อมูลการหาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ MRA (Multiple Regression Analysis) แบบ All Enter โดยใช้สถิติ Adjusted R2 ค่า F และ t

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (วัตถุประสงค์ 1)



ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลในการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สรุปผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ		
	สถิติ F	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ
1. เพศ	-1.149**	.031	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
2. ช่วงอายุ	18.994**	.001	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
3. ระดับการศึกษา	3.550*	.030	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
4. ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายใน	3.106*	.026	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	19.213**	.001	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
6. วุฒิการศึกษาสายพระปริยัติธรรม (แผนกธรรม)	.172	.842	ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลในการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตรวจสอบภายในที่มีเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน (วัตถุประสงค์ 2)

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน โดยรวม (n = 400)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ	ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน				
	B	SE(b)	Beta	t	P-Value
(Constant)	1.480	0.171		8.659**	0.001
1. การสนับสนุนของผู้บริหาร	0.393	0.083	0.443	4.735**	0.001
2. การให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ	0.073	0.029	0.095	2.543*	0.011



ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ	ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน				
	B	SE(b)	Beta	t	P-Value
3. การฝึกอบรมพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน	0.133	0.086	0.156	1.558	0.120
4. ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน	0.590	0.082	0.635	7.243**	0.001
5. ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน	0.482	0.048	0.616	10.113**	0.001
6. การติดตามและประเมินผล	0.195	0.037	0.250	5.265**	0.001
r	R ²	Adjusted R ²	S.E (est.)	F	P-Value
0.710	0.505	0.497	0.28843	66.771**	0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ ด้านการฝึกอบรมพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน และด้านการติดตามและประเมินผล โดยสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในได้ร้อยละ 49.7 (Adjusted R² = 0.497) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน และการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ได้แก่ ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน (Beta = 0.635) ด้านความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน (Beta = 0.616) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร (Beta = 0.443) ด้านการติดตามและประเมินผล (Beta = 0.250) และด้านการให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ (Beta = 0.095) ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลกระทบ มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน หลากหลายมิติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้



1. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะช่วงอายุและตำแหน่งงาน ในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบอย่างเด่นชัดในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมตามช่วงอายุ และการจัดสรรตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับความสามารถเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณภัทร จิตต์เสรี (2565) ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงานและระดับปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2560, หน้า 103-114) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า เพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบัญชี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้าน การตรวจสอบภายใน โดยมีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนางานให้ ทันสมัยและตรงกับวัตถุประสงค์ของ องค์กรด้านการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ด้านการ ตรวจสอบแบบมีส่วนร่วมและ การประเมินผลตนเอง ด้านการตรวจสอบในเชิงรุกแบบก้าวหน้าและ สร้างสรรค์ และมีความคิดเห็น ด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการลด โอกาสที่จะเกิดความสูญเสียจากการดำเนินงาน ด้านการควบคุมภายในที่ดี ด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัย สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ (ทั้ง 5 ด้าน) ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การให้ความร่วมมือของผู้รับการตรวจสอบ ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ความ เป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน และการติดตามและประเมินผลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพของ งานตรวจสอบภายในโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 สอดคล้องกับณภัทร จิตต์เสรี (2565) ที่พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ทักษะของผู้ตรวจสอบ การติดตามและ ประเมินผล และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบ มีผลต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับปิยาภา สัมฤทธิ์เปี่ยม (2566) ที่ระบุว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในหลาย มิติ เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย และ Oktay, Stevens, & Baris (2020, pp. 238-271) พบว่า ปัจจัยที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ได้แก่การถึง ปัจจัยด้านความสามารถ ของฝ่ายตรวจสอบ คุณภาพงานตรวจสอบ ความเป็นอิสระของฝ่ายตรวจสอบ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการติดตามผล Ta, & Doan (2022, p. 37) พบว่า ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน และการ



สนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในเมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหาร ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน และการติดตามและประเมินผล มีผลกระทบสำคัญในหลายมิติ ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบเชิงบวกในมิติคุณภาพ ปริมาณงาน และเวลา โดยเฉพาะในด้านคุณภาพที่การสนับสนุนทรัพยากร การจัดการนโยบาย และการส่งเสริมการทำงานของผู้ตรวจสอบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐา จิตต์เสรี (2565) ที่ระบุว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยเพิ่มขีดความสามารถและความน่าเชื่อถือในกระบวนการตรวจสอบ อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในมิติด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งอาจเป็นเพราะค่าใช้จ่ายเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการทรัพยากรและกระบวนการตรวจสอบในเชิงโครงสร้าง เช่น การติดตามผลและการบริหารต้นทุน

2. ด้านทักษะของผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในมิติคุณภาพ ปริมาณงาน และเวลา โดยเฉพาะในด้านคุณภาพที่ความสามารถเฉพาะทางช่วยเพิ่มความแม่นยำของกระบวนการตรวจสอบ สอดคล้องกับณัฏฐา จิตต์เสรี (2565) ที่ระบุว่า ทักษะของผู้ตรวจสอบส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบในหลายมิติ และ Dyah, & Cris (2019, pp. 39-47) ที่ชี้ว่า ความสามารถ งานตรวจสอบ และการสื่อสาร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ งานของเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ยังสนับสนุนว่าการใช้เทคนิคและความสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพและการจัดการเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ระบุถึงงานตรวจสอบโดยตรง แต่สะท้อนถึงบทบาทของทักษะในกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ทักษะไม่ได้ส่งผลต่อมิติด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากค่าใช้จ่ายมักเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมากกว่าความสามารถของบุคคล

3. ด้านการติดตามและประเมินผล ส่งผลชัดเจนในมิติคุณภาพ ปริมาณงาน และค่าใช้จ่าย โดยช่วยปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มความโปร่งใสในเชิงทรัพยากร สอดคล้องกับณัฏฐา จิตต์เสรี (2565) ที่กล่าวถึงการติดตามผลและการประเมินผลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพ และ Oktay, Stevens, & Baris (2020, pp. 238-271) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบควบคุมภายในเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร: ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณและมีการฝึกอบรมพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในพร้อมแสดงความใส่ใจในประเด็นที่ได้รับการตรวจพบ เพื่อให้กระบวนการตรวจสอบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ การสนับสนุนนี้ช่วยเพิ่มศักยภาพงานตรวจ



สอบภายใน สร้างความมั่นใจให้ผู้ตรวจสอบปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณค่าและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมให้แก่องค์กร

1.2 ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน : ควรพัฒนาทักษะของผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง โดยจัดโปรแกรมอบรมที่ครอบคลุม เช่น ความรู้ด้านบัญชี มาตรฐานธุรกิจ และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าใจ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องเชิงลึก พร้อมพัฒนาความรู้ในด้านสำคัญอื่นๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพ กระบวนการตรวจสอบภายใน รวมถึงศักยภาพองค์กรในระยะยาว

1.3 การติดตามและประเมินผล : หน่วยงานตรวจสอบภายในควรพัฒนากระบวนการติดตาม ผลการตรวจสอบให้มีความเป็นระบบและเข้มงวด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง การติดตามผลอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มความโปร่งใส ลดความเสี่ยง และส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยี เช่น การใช้ AI หรือ ระบบอัตโนมัติในการตรวจสอบภายใน เพื่อวิเคราะห์ว่ามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในมิติต่างๆ อย่างไร ในยุคที่เทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญมากขึ้น

2.2 ศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง ในบริบทองค์กรว่ามีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในในแต่ละมิติอย่างไร

2.3 วิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิทยา เช่น แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อทำความเข้าใจในมุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของงานตรวจสอบภายใน

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในมีหลายด้าน โดยข้อเสนอแนะมุ่งพัฒนากระบวนการตรวจสอบภายในและเสริมปัจจัยที่ส่งผลดีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ในระยะยาว ดังนี้ 1) การสนับสนุนของผู้บริหาร: ต้องให้ความสำคัญกับงานตรวจสอบภายใน สนับสนุน ทรัพยากร งบประมาณ และอำนาจหน้าที่ รวมถึงใช้ผลการตรวจสอบในการปรับปรุงการดำเนินงาน 2) ความร่วมมือของหน่วยงานที่ถูกตรวจสอบ: ควรให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเปิดใจรับข้อเสนอแนะเพื่อ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน 3) ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน: ต้องมีความรู้ในด้านบัญชี การเงิน กฎหมาย และบริหารความเสี่ยง พร้อมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง 4) ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน: ต้อง ไม่มีอิทธิพลจากผู้บริหารหรือหน่วยงานที่ถูกตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสในการทำงาน 5) การติดตามและ



ประเมินผล: ควรมีระบบติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะและประเมินประสิทธิภาพของการตรวจสอบเป็นระยะ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานอย่างโปร่งใส ลดความเสี่ยง และเติบโตอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- ณภัทร จิตต์เสรี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยาภา สัมฤทธิ์เปี่ยม. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนายทหารตรวจสอบภายในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารกองบัญชาการกองทัพไทย. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 103-114.



- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล. (2567). *มาตรฐานการตรวจสอบภายในระดับโลก*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/c4Ywh>
- สำนักงานการตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2565). *กฎบัตรสำนักงานการตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ 2566*. เข้าถึงได้จาก http://audit.oop.cmu.ac.th/?page_id=249
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Educational Administration*. (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Dyah, S., & Cris, K. (2019). The effects of competence, independence, audit work, and communication on the effectiveness of internal audit. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 22(1), 39-47. <https://doi.org/10.14414/jebav.v22i1.879>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.
- Oktaý, T., Stevens, J., & Baris, O. (2020). Internal audit effectiveness: Operationalization and influencing factors. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 238-271.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Sawyer, L. B., Dittenhofer, M. A., & Scheiner, J. H. (1996). *Sawyer's internal auditing*. (4th ed.). The Institute of Internal Auditors.
- Ta, T. T., & Doan, T. N. (2022). Factors affecting internal audit effectiveness: 'Empirical evidence from Vietnam. *International Journal of Financial Studies*, 10(2), 37. <https://doi.org/10.3390/ijfs10020037>

