

๖๗๒. ๒๐๑

๒/ ๑๖/ ๒

๖.๒

ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด

ปริญญาโท

ของ

ปณิดดา จรัสพิทยกุล

๑๒ ก.พ. ๒๕๓๙

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เมษายน ๒๕๓๘

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

196282

ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด

บทคัดย่อ
ของ
บันดดา จรัสพิทยากุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เมษายน 2538

การศึกษาค้างนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และ ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด จำนวน 48 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ จำนวน 48 คน และผู้ตรวจสอบ ภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 72 คน รวมทั้งสิ้น 168 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (one - way ANOVA)

ผลการศึกษาที่สำคัญได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
3. ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
4. เปรียบเทียบทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

CURRENT OPERATIVE PROBLEMS OF INTERNAL AUDITORS
IN THE OFFICE OF PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

PANADDA JARASPITTHAYAKUN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

April 1995

The objectives of this study were to determine the operative problems of internal auditors in the office of provincial primary education concerning three aspects of personnel, supporting and audit operation as perceived by the director, chief of financial and supply section and internal auditor of the office of provincial primary education.

The samples used in this study were 168 including 48 of directors, 48 of chiefs of financial and supply section and 72 of internal auditors of the office provincial primary education. Data were derived by the rating scale questionnaires and analized through the use of means, standard diviation and one - way ANOVA.

Results of the study, it was found that :

1. The directors perceived in overall three aspects of the operative problems of internal auditors in the office of provincial primary education as an average level. Having had examined in each aspect as an average level.

2. The chiefs of financial and supply section perceived in overall three aspects of the operative problems of internal auditors in the office of provincial primary education as an average level. Having had examined in each aspect as an average level.

3. The internal auditors of the office of provincial primary education perceived in overall three aspects of the operative problems of internal auditors in the office of provincial primary education as an average level. Having had examined in each aspect as an average level.

4. In comparing the perceptions of the directors, chiefs of financial and supply section and internal auditors of the office of provincial primary education toward the operative problems of

internal auditors in the office of provincial primary education in overall three aspects, it was found that there was no significant. However, there was significant statistical difference at the .05 level on the problem of personnel.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รศ.ทวีรุจน์ หอมเย็น)
.....กรรมการ
(อ.สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รศ.ทวีรุจน์ หอมเย็น)
.....กรรมการ
(อ.สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๑๕ ..เดือน ..พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของรองศาสตราจารย์ ทวีบูรณ์ หอมเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณา สละเวลาให้คำแนะนำปรึกษา และให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ด้วยความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุรียา รัตนไตร ผู้อำนวยการกองคลัง สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ อาจารย์สุรัชย์ ชินโย ดร.พลวิทย์ เกตุมี และอาจารย์वासกรี รัชชกุล ที่ได้กรุณาตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ในฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบ ภายนอก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประสิทธิ์ แต่งรัมย์ รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ อาจารย์ประหยัด น้อยวัฒนา อาจารย์ขวัญใจ ชินสร้อย และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาช่วยเหลือ สนับสนุนจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ปนัดดา จรัสพิทยากุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบข่ายของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายของการตรวจสอบภายใน	8
ความสำคัญของการตรวจสอบภายใน	10
วัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจสอบภายใน	11
ประเภทของการตรวจสอบภายใน	14
องค์ประกอบของการตรวจสอบภายใน	16
จริยธรรมของการตรวจสอบภายใน	37
การตรวจสอบภายในของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	41
ปัญหาการตรวจสอบภายใน	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า	47
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	83
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	83
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	84
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจํานนตามขนาดจังหวัด	49
2	จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป และที่ได้รับกลับคืน	52
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจ สอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่าย ของการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด จํานนเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน	55
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ตามทัศนะ ของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่าย การเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จํานนเป็นรายข้อ	56
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน ตามทัศนะ ของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน และพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จํานนเป็น รายข้อ	58
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่าย การเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จํานนเป็นรายข้อ	59
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จํานนเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน	61

8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ตามทัศนะ ของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จําแนกเป็นรายข้อ	62
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน ตามทัศนะ ของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จําแนกเป็นรายข้อ	64
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงาน ตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จําแนกเป็นรายข้อ	65
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงินและพัสดุ จําแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน	67
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ตามทัศนะ ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ จําแนกเป็นรายข้อ	68
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน ตามทัศนะ ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ จําแนกเป็นรายข้อ	70
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงาน ตรวจสอบ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ จําแนกเป็นรายข้อ	71
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของผู้ตรวจสอบ ภายใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จําแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวมทุกด้าน	73

- 16 / คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ตามทัศนะ
ของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จําแนกเป็น
รายชื่อ 74
- 17 / คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน ตามทัศนะ
ของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จําแนกเป็นรายชื่อ 76
- 18 / คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงาน
ตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
จําแนกเป็นรายชื่อ 77
- 19 / เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการ
ดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายใน
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 79
- 20 เปรียบเทียบคำเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร 80

ภูมิหลัง

การบริหารงานประกอบด้วยองค์ประกอบของการบริหารหลายประการ องค์ประกอบหนึ่งคือ การตรวจสอบภายใน นนทพล นิมสมบุญ (2537 : 53) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะนำไปใช้ในการจัดการให้กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นไปอย่างรัดกุม ประหยัด บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีประสิทธิภาพสูง การตรวจสอบภายใน ช่วยงานผู้บริหารในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม

ในการบริหารราชการแผ่นดิน รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายใน ในการตรวจสอบ สอบทาน และประเมินผลทางด้านงบประมาณการเงินและบัญชี ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ว่าได้มีการดำเนินการเป็นไปตามนโยบาย แผนงานและระเบียบวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี นายบุญชู โรจนเสถียร ได้กล่าวในการประชุมผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2535 ความว่า ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้จ่ายเงินว่าถูกต้องตามระเบียบหรือไม่เท่านั้น แต่จะต้องวิเคราะห์การใช้จ่ายเงิน และจะต้องป้องกันการกระทำที่มีขอบด้วย ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำหน้าที่เชิงรุก เปลี่ยนบทบาทให้เป็นงานสร้างสรรค์เพื่อให้งานของรัฐก้าวหน้าไปสู่ประสิทธิภาพ ฉะนั้น ผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในด้านการควบคุมภายใน (หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536)

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการตรวจสอบภายในเป็นระบบการควบคุมทางการบริหาร ที่ทำหน้าที่วัดและประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ระบุหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ และคอยดูแลผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นไม่ให้หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานตามท้องที่การกำหนดขึ้น ผู้ตรวจสอบภายในจะคอยค้นหาข้อบกพร่องของระบบงาน และหาทางแก้ไข ให้คำปรึกษาหารือร่วมกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์การ ฉะนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงเปรียบเสมือน "หู ตา" ของผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 97 ตอนที่ 158 วันที่ 13 ตุลาคม 2523) มีภารกิจหลักที่สำคัญคือการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้แก่เด็กไทยทุกคนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์รวมทั้งการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ศักยภาพ และเตรียมความพร้อมในการเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในทุกพื้นที่ และจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามหลักการ และข้อบ่งชี้ที่คณะกรรมการมีมติมอบหมายให้ดำเนินการเพื่อสนองนโยบายด้านความเสมอภาคทางการศึกษา และการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 2 - 3) มีหน่วยงานบริหาร คือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่เทียบเท่ากองกระจายอยู่ทั่วประเทศรวม 76 จังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีภาระหน้าที่บริหารงานการศึกษาในระดับจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กระจายอำนาจการบริหารการศึกษา และการบริหารงบประมาณจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารการศึกษา และการกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสนองนโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนงาน งานและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536)

ในการปฏิบัติงานหากผู้บริหารไม่สามารถควบคุม ตรวจสอบได้อย่างใกล้ชิด ก็อาจทำให้ผู้ปฏิบัติหลักเลียง หรือละเว้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด ฉะนั้น ผู้ที่เข้ามามีส่วนช่วยผู้บริหารคือ ผู้ตรวจสอบภายในซึ่งเข้ามามีบทบาทในการสอบทาน ตรวจสอบ และประเมินผล การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการที่จะรายงานผลการตรวจสอบแก่ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารจะได้นำข้อมูลเหล่านี้มาช่วยในการตัดสินใจและวางแผนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งมุ่งหวัง

หน่วยตรวจสอบภายในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่สอบทาน ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชีและการพัสดุและการใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและตามนโยบายของทางราชการ เสนอแนะวิธีป้องกันการรั่วไหล หรือการทุจริตในทรัพย์สินของทางราชการ รวมทั้งการจัดทำคู่มือเผยแพร่ทางการเงินและบัญชี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 7) โดยมีขอบข่ายหน่วยงานในความรับผิดชอบทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามกรอบอัตรากาลังเมื่อปี พ.ศ. 2529 หน่วยตรวจสอบภายในมีบุคลากรจำนวน 9 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ แม้ในปัจจุบันตามกรอบอัตรากาลัง 3 ปี พ.ศ. 2536 - 2538 จะมีอัตรา 40 ตำแหน่งก็ตาม แต่ตำแหน่งที่มีอัตราเงินเดือนและมีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่มีเพียง 17 คน จึงไม่สามารถตรวจสอบหน่วยงานในสังกัดได้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ฉะนั้นเพื่อให้เกิดระบบการควบคุมภายใน ตลอดจนการตรวจสอบอย่างใกล้ชิดสามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันเหตุการณ์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้แต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในประจำสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดและประจำสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่เบิกเงินกับคลังอำเภอแห่งละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 249 คน เมื่อปี พ.ศ. 2529 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2529) พร้อมทั้งได้จัดอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากผู้ได้รับการแต่งตั้งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ขอกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ประจำสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในแผนอัตรากาลังของกรม แต่สำนักงาน ก.พ. ไม่อนุมัติให้กำหนดตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534) ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่จึงยังคงเป็นครูช่วยราชการทำให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอจากการสำรวจในปี พ.ศ. 2535 จำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่ผ่านการอบรมมีเพียง 86 คน นอกนั้นไม่ได้ผ่านการอบรม สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้จัดอบรมผู้ตรวจสอบภายใน ในปี พ.ศ. 2535 และได้มีการประมวลผลปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อนำมาแก้ไขในการดำเนินงาน และการจัดหลักสูตรการอบรม สรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน และการรายงาน ขาดการยอมรับจากหน่วยรับตรวจ ไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นครูช่วยราชการทำให้สถานภาพของ

ผู้ตรวจสอบไม่ชัดเจนมีปัญหในการปฏิบัติงาน ขาดงบประมาณในการปฏิบัติงาน บางจังหวัด ไม่เห็นความสำคัญในการตรวจสอบให้ผู้ตรวจสอบภายในไปทำหน้าที่อื่นด้วย ต่อมาในปีงบประมาณ 2537 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จัดอบรมผู้ตรวจสอบใน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 252 คน และได้มีการประมวลปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในจากผู้ที่ได้รับการอบรม ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ได้ 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านการสนับสนุน และปัญหาด้านการดำเนินงาน ตรวจสอบ

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ทราบว่า การตรวจสอบภายในยังมีปัญหาอยู่ ซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานไม่สามารถเป็นเครื่องมือของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในกรอบปัญหาที่เกี่ยวกับด้าน บุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ให้ชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจะ ได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลดี ยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุนและด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่มีต่อ ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุนและด้านการดำเนินงานตรวจสอบ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัญหาการตรวจสอบภายในของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบอย่างชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการตรวจสอบภายในให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบข่ายของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จากจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด ใน 3 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุนและด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บังคับบัญชานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปีงบประมาณ 2538 จำนวน 684 คน จำแนกได้ ดังนี้

2.1.1 ผู้บังคับบัญชานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

จำนวน 152 คน

2.1.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ จำนวน 304 คน

2.1.3 ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

จำนวน 228 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
รวมทั้งสิ้น 168 คน จำแนกเป็น

2.2.1 ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

จำนวน 48 คน

2.2.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ จำนวน 48 คน

2.2.3 ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

จำนวน 72 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งของกลุ่มบุคลากร แบ่งเป็น

3.1.1 ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

3.1.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ

3.1.3 ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และ
ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การตรวจสอบภายใน หมายถึง การดำเนินการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การบริหารงบประมาณการเงิน การบัญชี และการพัสดุ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของทางราชการ

2. ปัญหา หมายถึง การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในที่ก่อให้เกิดเหตุขัดข้อง
สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง อันเป็นผลให้การตรวจสอบภายในไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาปัญหา 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุนและด้านการดำเนินงาน
ตรวจสอบ

2.1 ด้านบุคลากร หมายถึง เหตุขัดข้องเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน ในเรื่องพื้นฐานความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน

2.2 ด้านการสนับสนุน หมายถึง เหตุขัดข้องเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ การให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ การได้รับความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ การได้รับข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบ

2.3 ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ หมายถึง เหตุขัดข้องเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบที่มีคุณภาพและความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ การนำรายงานผลการตรวจสอบไปปฏิบัติ การติดตามผลการตรวจสอบ

3. ทิศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

4. ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่รับผิดชอบฝ่ายการเงิน

5. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายการเงินและพัสดุ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายการเงินและพัสดุ และหัวหน้างานการเงินหรือหัวหน้างานบัญชี หรือหัวหน้างานพัสดุ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

6. ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

7. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง หน่วยงานบริหารการศึกษาที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สังกัดสำนักงานกรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีชื่อตามจังหวัดที่หน่วยงานนั้นตั้งอยู่ รวม 76 จังหวัด

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้แบ่งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการตรวจสอบภายใน
2. ความสำคัญของการตรวจสอบภายใน
3. วัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจสอบภายใน
4. ประเภทของการตรวจสอบภายใน
5. องค์ประกอบของการตรวจสอบภายใน
6. จริยธรรมของการตรวจสอบภายใน
7. การตรวจสอบภายในของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
8. ปัญหาการตรวจสอบภายใน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการตรวจสอบภายใน

มีผู้ให้คำจำกัดความของการตรวจสอบภายในไว้หลายความหมาย ดังนี้

วีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงษ์ (2531 : 327) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบภายในว่าเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและเป็นอิสระซึ่งกระทำโดยฝ่ายให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านการตรวจสอบภายในมักจะทำงานด้านการบัญชี แต่ประโยชน์อันยิ่งใหญ่ของการตรวจสอบ ภายในเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

สุทัศน์ อุบนิชิต (2532 : 11) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การ ประเมินการปฏิบัติงานและระบบควบคุมภายในองค์การได้อย่างมีอิสระ เพื่อที่จะวัดผลว่า คู่มือ ปฏิบัติและนโยบายที่ประกาศไว้ไปแล้วได้มีผลปฏิบัติตามหรือไม่ มาตรฐานที่ตั้งไว้สามารถทำได้ หรือไม่ การให้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างประหยัดหรือไม่ แผนงานที่วางไว้ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่

เมกส์ (Meigs. 1982 : 6) การตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีบทบาทครอบคลุมถึงการตรวจสอบความถูกต้องของรายงานการเงิน การป้องกันและดูแลทรัพย์สินต่าง ๆ การตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร

คานท์ เชอเรอร์ และ เทอร์เลย์ (Kant, Sherer and Turley. 1985 : 166) การตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในไว้ 2 ข้อ คือ

1. การตรวจสอบภายใน คือ การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานโดยอิสระ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านการบริหารหรือการจัดการในลักษณะที่เป็นการตรวจสอบ และการประเมินผลว่าระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

2. การตรวจสอบภายใน คือ หน้าที่อิสระของหน่วยงานในองค์การเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานในลักษณะการให้บริการในแต่ละระดับของการบริหาร เปรียบเสมือนเครื่องมือควบคุมที่จะทำการตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ฐานะทางการเงินและอื่น ๆ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรภายในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เวนาเบิลส์ และอิมพี (Venables and Impey. 1988 : 7) การตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานภายในองค์การอย่างอิสระเป็นระบบการควบคุม สอบทาน และเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานให้แก่การบริหาร องค์การ การตรวจสอบภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานถึงความเพียงพอของการควบคุมภายใน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการควบคุมการปฏิบัติงาน ที่มีอิสระในการทบทวน ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

ความสำคัญของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในนั้นเกิดขึ้นในองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ ส่วนราชการ หรือองค์การกุศลต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะองค์การทุกประเภทต้องการธำรงระบบการควบคุมภายในให้เข้มแข็งอยู่เสมอ ทั้งนี้จะต้องอาศัยผู้ชำนาญพิเศษ ที่ปลอดจากภาระหน้าที่อื่น และปฏิบัติงานได้เต็มเวลา เพื่อจะประเมินและควบคุมระบบการควบคุมภายในโดยมีสาระสำคัญของการตรวจสอบภายในดังนี้

1. เป็นการประเมินผลอย่างมีอิสระ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติงาน การเข้าสังเกตการณ์ การหาหลักฐาน การประเมินและการรายงาน ตลอดจนการเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
2. เป็นการประเมินการปฏิบัติการของระบบควบคุมภายใน หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด นโยบายหรือระเบียบที่ปฏิบัติที่ดีหรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขนโยบายหรือระเบียบอย่างไรบ้าง
3. พิจารณาการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัดเพียงใด หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในจะต้องวิเคราะห์การใช้ทรัพยากร ว่ามีการใช้ในจำนวนที่พอเหมาะ ทรัพยากรรวมถึงกำลังคนซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ
4. ผู้ตรวจสอบจะต้องประเมินข้อเท็จจริง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร

ปัจจัยที่ทำให้การตรวจสอบมีความสำคัญยิ่งขึ้น คือ

1. การเพิ่มกิจกรรมขององค์การ หากพิจารณาองค์การโดยทั่ว ๆ ไปจะเห็นว่าส่วนใหญ่นั้นมีความริเริ่มเอียงที่จะขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ แม้แต่องค์การที่ตั้งขึ้นเพียงเพื่อสนองความต้องการระยะสั้นเมื่อหมดความจำเป็นแล้วก็ยังไม่เลิกกลับไป โดยพยายามกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ขึ้นมาและพยายามขยายกิจกรรมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น การที่กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเพิ่มขึ้น ความจำเป็นที่ต้องใช้กลไกของการควบคุมดำเนินไปด้วยดีก็เพิ่มมากขึ้นด้วย

2. การขยายอาณาเขตปฏิบัติการขององค์การ โดยปกติแล้วการขยายตัวของกิจกรรมขององค์การย่อมหมายถึง การขยายอาณาเขตปฏิบัติการด้วย และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยสะดวกรวดเร็วจึงจำเป็นต้องตั้งหน่วยย่อยหรือสาขาขึ้น การปฏิบัติงานในอาณาเขตที่ห่างไกล เช่นนั้นฝ่ายบริหารย่อมมุ่งหวังที่จะให้มีระบบการควบคุมที่ดีเป็นพิเศษและไม่ปรากฏการณ์ที่จะให้เกิดการตัดตอนและความไม่สอดคล้องในนโยบายระหว่างหน่วยใหญ่ และหน่วยย่อย หรือเกิดช่องว่างระหว่างการบริหารกับการปฏิบัติการ

3. การกระจายอำนาจ การบริหารงานในปัจจุบันมีความจำเป็นยิ่งขึ้นที่จะกระจายอำนาจการบริหาร โดยให้แผนกการหรือหน่วยย่อยต่าง ๆ มีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารก็คือจะต้องมีหลักประกันมิให้ฝ่ายบริหารระดับสูงถูกละเลย

วัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ในการปลดปล่อยความรับผิดชอบ และช่วยให้เจ้าหน้าที่ในองค์การสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ตรวจสอบภายในจะทำการวิเคราะห์ ประเมินผล การเสนอแนะและข้อสังเกตเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ที่ได้ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์การทุกด้านเท่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

เกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ (ม.บ.บ. : 100) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน เพื่อช่วยให้ฝ่ายจัดการทุกระดับ สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์ วัตถุประสงค์ ให้ข้อเสนอนแนะ และข้อคิดเห็นในกิจกรรมที่ได้ทำการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่ตนสามารถให้บริการแก่ฝ่ายจัดการได้ ขอบเขตนี้กว้างล่งไปเกินกว่าการบันทึกทางบัญชีและการเงินแต่เพียงประการเดียว ย่อมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ทบทวนและประเมินผลความสมเหตุ สมผล ความเพียงพอ และการใช้ระบบการควบคุมในทางบัญชี การเงิน และการปฏิบัติงานอื่น นอกจากนี้ยังทำการส่งเสริมให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี โดยเสียค่าใช้จ่ายที่สมเหตุ สมผล

2. เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน และคู่มือปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดไว้
3. เพื่อให้แน่ใจว่าทรัพย์สินของกิจการเป็นยอดที่ถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันการ

สูญหายที่เดียว

4. เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่จัดทำขึ้น เพื่อใช้ในการจัดการมีความน่าเชื่อถือได้
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานเทียบกับขอบเขตที่องค์การมอบหมายให้กระทำ
6. เสนอแนะเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ประวิตร นิลสุวรรณกุล (2534 : 79) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบว่า

มีหลักอยู่ 3 ประการคือ

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ ต้องการตรวจสอบว่าผลงานที่ได้นั้นบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ต้องการตรวจสอบว่าผลงานที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปอย่างไร นั่นคือ อัตราส่วนของผลได้ผลเสียสูงหรือต่ำแค่ไหน

3. ประหยัด (Economy) คือ ต้องการตรวจสอบว่าผลงานที่ได้เกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างน้อยที่สุด หรือไม่แค่ไหน

วิไล วีระปรียะ (2535 : 133) กล่าวว่า ฝ่ายตรวจสอบภายในจะรายงานผลการตรวจสอบโดยตรงต่อผู้บริหารระดับสูง การตรวจสอบภายในจะช่วยให้การทุจริต หรือข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้น้อยลง ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารจึงต้องสนใจรายงานของผู้ตรวจสอบภายใน แก่ไขการปฏิบัติงานตามรายงานและข้อเสนอแนะที่ได้รับ และไม่ควรมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นซ้ำอีก โดยอาจกำหนดบทลงโทษในการกรณีที่มีความผิดพลาดหรือทุจริตเกิดขึ้น

โรเบิร์ตสัน และเฟรดเดอริก (Robertson and Frederick. 1988 : 161) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายในตามความหมายที่แท้จริง คือ การดำเนินงานเพื่อให้บริการแก่องค์การ มิใช่เพื่อกลุ่มผลประโยชน์ใด ๆ กล่าวคือ มีหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ขององค์การโดยส่วนรวมทั้งหมด ไม่ว่าจะนำเสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายการเงิน หรือผู้บริหารอื่น ๆ ซึ่งการให้บริการดังกล่าวรวมทั้ง

1. การตรวจสอบรายงานทางการเงินและระบบควบคุมการเงิน

2. ตรวจสอบระบบควบคุมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกิจการ แผนงาน ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

3. ประเมินผลการดำเนินงานในลักษณะที่ประหยัดและควมมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ตรวจสอบควมมีประสิทธิภาพของแผนงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้แล้ว

สตีลเลอร์ (Stettler. 1977 : 82 - 83) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะช่วยเหลือผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ตั้งข้อสังเกต รวมทั้งการชี้แนะให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน นอกจากนี้ยังมีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจด้านต่าง ๆ ในรูปแบบการให้บริการแก่การบริหารงาน ตลอดจนถึงการบันทึกข้อมูลทางบัญชี และการเงินเพื่อให้เป็นที่เข้าใจการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ วัตถุประสงค์หลักของการตรวจสอบภายในหมายความว่ารวมถึงกิจกรรมด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทบทวนและตรวจสอบทัศนคติ ความพอเหมาะและรูปแบบทางด้านบัญชี การเงิน และการควบคุมด้านต่าง ๆ ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานอื่นที่จะทำให้ความส่งเสริมการให้ความสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย โครงการ และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของหน่วยงาน

3. ทำให้แน่ใจว่า การขยายกิจการของบริษัทมีอะไรบ้าง ที่เป็นสินทรัพย์และมีมูลค่าทางบัญชี และป้องกันความสูญเสียอันอาจเกิดขึ้น

4. ให้ความมั่นใจในข้อมูลทางการบริหารที่จะได้รับการพัฒนาภายในองค์กร

5. ตรวจสอบคุณภาพของการดำเนินงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ

6. การให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การตรวจสอบภายในเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน การตรวจสอบ และการพิสูจน์ข้อเท็จจริง มีขอบเขตความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษา อันได้แก่ การพิสูจน์ข้อเท็จจริง การตรวจสอบ และการประเมินผลงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา รูปแบบในการตรวจสอบภายใน

ประเภทของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในได้ขยายขอบเขตออกไปอย่างมากมาย ในปัจจุบันมีผู้แบ่งประเภทของการตรวจสอบภายในออกไปหลาย ๆ ทาง สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งสหรัฐอเมริกา ได้ทำการวิจัยและสำรวจทัศนคติจากบริษัทต่าง ๆ ซึ่งผลการสำรวจพอจะแบ่งประเภทการตรวจสอบภายในตามทัศนคติและสภาพที่ผู้ตรวจสอบภายในได้ยึดถือปฏิบัติมี 3 ประเภท ดังนี้

1. การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (Operational Auditing)
2. การตรวจสอบการบริหารงาน (Management Auditing)
3. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing)

1. การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (Operational Auditing) หมายถึง การตรวจสอบที่มีวัตถุประสงค์ที่เน้นในเรื่องการสอบทานความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากร หรือ ปัจจัยการผลิต และผลที่ได้จากการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือกล่าวได้ว่าเป็นการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการดำเนินงาน

การตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ตรวจสอบภายในกระทำขึ้นอย่างมีระบบ มีอิสระ และมุ่งถึงผลในอนาคตมากกว่าผลในอดีต เพื่อประโยชน์ของฝ่ายบริหารที่รับผิดชอบต่อการทั้งในระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นเพื่อเพิ่มสมรรถภาพการหาทรัพยากรให้องค์กร นอกจากนั้นยังต้องบรรลุเป้าหมายอื่นขององค์กร ได้แก่ การได้รับผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลทางสังคม ผลทางด้านการพนักงานของบริษัทต้องค้นหาหรือชี้ถึงจุดที่ยังไม่มีประสิทธิภาพแล้วให้ข้อเสนอแนะที่เพียงพอแก่การปรับปรุงแก้ไขการประเมินประสิทธิผล รวมถึงการวัดผล หรือการยินยอมรับนโยบายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และพิจารณาถึงนโยบายที่วางไว้เพียงพอหรือไม่ ข้อมูลทางการเงินเป็นแหล่งสำคัญของหลักฐาน แต่อาจมีพื้นฐานมาจากนโยบายการปฏิบัติการ หรือนโยบายขององค์กรรวมถึงระบบการควบคุมทางบริหารที่กำลังใช้อยู่ ส่วนที่ใช้โดยอนุโลม และสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร

2. การตรวจสอบการบริหารงาน (Management Auditing) เป็นการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรว่า องค์กรบริหารกิจกรรมด้านต่าง ๆ เป็นไปตามหลักการบริหารที่มีการวางแผนการควบคุมการดำเนินงาน และกฎระเบียบผลหรือไม่ นอกจากนี้ยังพิจารณา

ถึงประสิทธิผล ประสิทธิภาพและประหยัของการดำเนินงาน (ประวิตร นิลสุวรรณกุล.

2534 : 80)

จะเห็นได้ว่าการตรวจสอบทางการเงิน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับชั้น โดยผู้ตรวจสอบภายในกระทำอย่างมีแบบ มีระบบ มีอิสระ และมุ่งผลในอนาคตมากกว่าผลในอดีตเพื่อเพิ่มพูนกำไร และให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อื่นขององค์การโดยผ่านการปรับปรุงงานทางหน้าที่บริหาร ได้แก่ การได้รับผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลทางสังคมและการพัฒนาพนักงาน การประเมินผลเป็นการประเมินฝ่ายบริหารมากกว่าการประเมิน เพื่อฝ่ายบริหารข้อมูลทางการเงินเป็นเพียงหลักฐานจำนวนหนึ่ง การตรวจสอบเน้นหนักนโยบายการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจของฝ่ายบริหารที่สัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์การ ผู้ตรวจสอบภายในจะประเมินผลของระบบการควบคุมการบริหารที่กำลังใช้อยู่ และยังดูว่าการควบคุมที่ใช้อยู่นั้นเพียงพอหรือไม่ รวมทั้งดูความสัมพันธ์อื่นที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การตัดสินใจทางการบริหารขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์การ และความรู้ความสามารถของนักบริหาร ผลของการตรวจสอบจะเป็นการชี้ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing) การตรวจสอบทางการเงิน หมายถึง การประเมินผลอย่างมีอิสระจากข้อมูลในอดีตโดยผู้ตรวจสอบภายใน หรือผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระเพื่อทดสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลทางการเงินนั้นมีความถูกต้องน่าเชื่อถือเพียงใด การตรวจสอบนี้ครอบคลุมถึงการป้องกันทรัพย์สิน และประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในข้อมูลทางการเงินเป็นเพียงหลักฐานเบื้องต้น แต่มิใช่เป็นหลักฐานชนิดเดียวที่มีอยู่ หากระบบการควบคุมเหมาะสมและเพียงพอทั้งในหลักการและทางปฏิบัติแล้ว ผู้ตรวจสอบย่อมลงความเห็นได้ว่า ข้อมูลและตัวเลขทางบัญชีเหมาะสม การตรวจสอบทางการเงินมิใช่เป็นการตรวจแบบจับผิด แต่เป็นการค้นหาข้อบกพร่อง และความผิดเพื่อปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องมากกว่า (กิตติมา ปรีดีติลล. 2522 : 237)

องค์ประกอบของการตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันการตรวจสอบภายในมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการควบคุมทางการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร เป็นไปตามนโยบาย และแผนที่กำหนดไว้ สาาคิณัณ จันทรอดทก และกวี วงศ์พฒ (ม.ป.ป. : 3) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. นโยบายขององค์กร และทัศนคติของฝ่ายบริหารในเชิงสนับสนุนการตรวจสอบ ทั้งนี้ เพราะฝ่ายบริหารจำเป็นต้องให้ความอิสระแก่ผู้ตรวจสอบภายในอย่างเต็มที่ในการตรวจสอบการรายงานข้อเท็จจริงและการเสนอแนะ โดยผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องอาศัยอำนาจสั่งการจากฝ่ายบริหารในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2. จริยธรรมและปรัชญาการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดให้ผู้ตรวจสอบสามารถปฏิบัติงานได้ในขอบเขตที่น่าเชื่อถือ เพื่อความเป็นธรรมในการเสนอความเห็น

3. ความเข้าใจในหลักการตรวจสอบภายในของหน่วยงานที่ได้รับการตรวจสอบซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความร่วมมือ และสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้ได้รับการตรวจสอบตระหนักว่า การตรวจสอบภายในเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะช่วยให้การควบคุมภายในเป็นไปอย่างรัดกุมยิ่งขึ้น

ประธาน ดาบเพชร (2513 : 5 - 6) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ย่อมประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ผู้ตรวจสอบภายใน ในการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผลด้วยดี ก็จะต้องบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความสามารถย่อมหมายรวมถึงคุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ได้รับการศึกษาวิชาอันจำเป็นแก่การปฏิบัติงาน ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มิได้รับการศึกษามาโดยเฉพาะ อีกทั้งผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และผู้ตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิผล

2. การปฏิบัติงานตรวจสอบที่มีคุณภาพ ผู้ตรวจสอบจะต้องปฏิบัติงานตรวจสอบตามแนวทางการตรวจสอบที่ได้มาตรฐานทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การวางแผนการตรวจสอบ การสอบทาน

และการรายงาน ซึ่งหลักฐานการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบคือการมีแผนการตรวจสอบ กระดาษ ทาการ และการรายงานการตรวจสอบที่มีผลในทางปฏิบัติ

ประวิตร นิลสุวรรณกุล (2534 : 81) กล่าวว่าในการบริหารองค์กรก็ตาม จะต้องประกอบด้วยการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีบุคลากร (Personnel) เป็น ผู้ปฏิบัติ และต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มาเซล (ประพิณ นุตระ. 2525 : 16 - 17 ; อ้างอิงมาจาก Maher. PP : 345 - 353) ที่กล่าวถึงสิ่งจำเป็นสำหรับการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ คือ ความสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ในสถานการณ์ส่วนใหญ่ ความร่วมมือจากผู้ถูกตรวจสอบ เป็นเรื่องที่ยากที่จะได้รับโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อผู้ตรวจสอบขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ขั้นสูง ซึ่งจะทําให้งานของเขาไม่อาจทําได้สำเร็จในที่สุด การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อาจเกิดขึ้นได้หลาย ๆ ทาง ขั้นแรก คือ การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการสนับสนุนของฝ่ายบริหารมีความหมายมากกว่าการได้รับอนุมัติเงินงบประมาณ การตรวจสอบภายใน แต่ยังหมายรวมถึงการแจ้งให้ผู้ถูกตรวจสอบทราบว่า การตรวจสอบภายใน ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความรู้ ความสามารถพื้นฐานการตรวจสอบภายใน
2. การสนับสนุนจากหน่วยงาน
3. การดำเนินการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ

1. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความรู้ ความสามารถพื้นฐานการตรวจสอบภายใน

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป งานจะสัมฤทธิ์ผลด้วยดีได้ยากหากขาดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายความรู้ความสามารถดังกล่าว ย่อม หมายรวมถึงคุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยมีข้อสมมติฐานบุคคลที่ได้รับการศึกษาวิชาอันจำเป็นแก่การปฏิบัติงานย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษา

โดยเฉพาะกับบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันมาก่อน ย่อมมีลักษณะอันเป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมายและหากบุคคลใดมีคุณลักษณะทั้งสองประการย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะประการใดประการหนึ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน (ประธาน คานเพอร์. 2513 : 5) ผู้ที่จะเป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ดี จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ในวิชาชีพและมีพื้นความรู้ที่จำเป็นอย่างดี ประกอบกับมีคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม และสำคัญอีกหลายประการกล่าวคือ

คุณสมบัติส่วนตัว

(1) ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์

ก. การสร้างความประทับใจ เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะด้านการแต่งกายดี สมวัย สมฐานะ และทันสมัย ใครเห็นใครชอบ ใครเห็นใครชม รูปร่างหน้าตาเป็นคนที่รักหาความสะอาดสะอ้านให้แก่ร่างกาย และมีความยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ

ข. การผูกไมตรีให้ชื่นบาน

ผู้ตรวจสอบจะต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยรับตรวจ หรือผู้รับการตรวจสอบ ฉะนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือด้วยดี ฉะนั้นผู้ตรวจสอบจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้บุคคลอื่นรักนับถือ และให้ความศรัทธาอย่างแท้จริง มีความประพฤติดี สามารถสร้างความประทับใจต่อผู้ที่ติดต่อด้วย

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวผู้นั้นเอง ที่รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ และเชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ควรกระทำ ความรู้สึกเช่นนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ ผู้นั้นมีความรู้ในสิ่งที่กำลังทำอยู่ และมีความเชื่อในการกระทำนั้น ความเชื่อในตนเองเป็นสิ่งก่อให้เกิดความเชื่อถือ และเสียมิได้ในตัวบุคคลผู้นั้น

2. มีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ผู้ตรวจสอบภายในที่สามารถมักจะเป็นผู้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากพิสูจน์ว่า คำอธิบายหรือคำบอกเล่าในเรื่องที่สำคัญนั้น ๆ เป็นความจริงแค่ไหน ผู้ตรวจสอบภายในไม่ควรยอมรับว่าคำบอกเล่าที่ได้รับมานั้นเป็นจริงโดยไม่พิจารณาให้ต้องแท้ก่อน

3. มีความตื่นตัว (Alertness) ที่จะพัฒนาตนเองกับความรู้ใหม่ ๆ หรือรับฟังข่าวสารข้อมูล ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังตรวจสอบ

4. มีความยืดมัน (Persistence) ในอุดมการณ์ หลักการหรือวิธีการที่ตรวจสอบ กล่าวคือในการแก้ปัญหา หรือรวบรวมข้อมูลเมื่อการตรวจสอบตามแผนงานตรวจสอบที่กำหนดไว้นั้น เกิดความลำบากขึ้นก็ไม่ควรยอมแก้อย่างง่าย ๆ เพื่อจะหลีกเลี่ยงงานที่ยาก แล้วหาวิธีสับยกว่า เพราะอาจเป็นเหตุให้การตรวจสอบนั้นไม่ได้ผลตามเป้าหมาย การที่จะลดละความพยายามทำงานลงจะทำได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุผลที่สมควร

5. สามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับชั้น ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องติดต่อกับบุคคลหลายฝ่าย หลายระดับ ในทุกหน่วยงานที่ทำการตรวจสอบ ถ้าสามารถเข้ากับบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ ก็จะทำให้งานตรวจสอบนั้นราบรื่นได้ ความสามารถในการเข้ากับบุคคลอื่นได้นั้นเป็นความสามารถส่วนตัว ซึ่งบางคนมีขึ้นเองแต่กำเนิด บางคนต้องทำจากประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม การสังเกต

6. มีไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัย และตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

7. มีความสามารถถ่ายทอดความคิดเห็นของตนเองโดยวาจา และลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างตรงตามความต้องการ ชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมสาระสำคัญที่ต้องการถ่ายทอดครบถ้วน

(2) ความรอบรู้ในวิชาชีพ

1. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหลักการ และเทคนิคการสอบบัญชีอย่างดี และสามารถนำความรู้นี้ไปปฏิบัติกับเหตุการณ์ที่จำเป็นได้

2. เป็นผู้ que เข้าใจหรือคุ้นเคยกับระบบการบริหารมาแล้ว

3. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในวิชาพื้นฐาน คือ มีความรู้ความเข้าใจใน

หลักการบัญชี วิธีการควบคุมทางการเงิน และการเงิน ระบบบัญชีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การภาษีอากรและศุลกากร การเงินวิธีการเชิงปริมาณ เศรษฐศาสตร์ และระบบข้อมูลทางคอมพิวเตอร์

4. สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
5. หากมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับงาน

ที่ตรวจสอบก็จะยิ่งดี

6. ศึกษาติดตามวิวัฒนาการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

2. การสนับสนุนจากหน่วยงาน

การตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนหลายประการ ปัจจัยหนึ่งซึ่งนับว่ามีความสำคัญ นั่นคือ โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างขององค์การของหน่วยตรวจสอบภายในที่ดีนั้น จะต้องให้เงื่อนไขพื้นฐานการตรวจสอบที่จะเป็นไปได้อคือ

1. ต้องอยู่ในโครงสร้างระดับสูงขององค์การ หรือรายงานโดยตรงต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อแสดงถึงความสำคัญของหน่วยตรวจสอบภายใน อันจะทำให้การเข้าถึงข้อมูลเอกสารรายงานและบันทึกอื่น ๆ รวมทั้งทรัพย์สินขององค์การอันจำเป็นต่อการตรวจสอบเป็นไปได้อย่างราบรื่น และทำให้สามารถมีอิสระในการตรวจสอบโดยปลอดจากการแทรกแซง
2. ต้องเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะให้ความช่วยเหลือ หรือบริการแก่หน่วยงานปฏิบัติงาน และหน่วยงานบริหารอื่น ๆ ในองค์การ (Staff Organization)

โครงสร้างและนโยบายของหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างขององค์การ คือ แบบแผนความสัมพันธ์ทางด้านบทบาท การจัดสรรกิจกรรมให้กับแผนงานต่าง ๆ ที่แยกจากกัน การจัดสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่การบริหารต่าง ๆ และสายใยการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว โครงสร้างคือ สิ่งที่ทำขึ้นเพื่อให้บรรลุถึงการแบ่งงานกันทำ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

ลักษณะโครงสร้างขององค์การประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การแบ่งงานกันทำ เป็นการกำหนดความรับผิดชอบระหว่างบุคคลในองค์การ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อน และก่อให้เกิดการประสานต่อเนื่องในการทำงานระหว่างกัน
2. ขนาดของการควบคุม (Span of Control) เป็นการกำหนดขนาดหรือจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้บริหารคนหนึ่งคนได้รับผิดชอบอยู่ โดยขนาดการควบคุมที่แคบ (จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อย) จะทำให้ระดับชั้นการบริหารมีมาก แต่หากมีขนาดการควบคุมที่กว้างมากเกินไปก็จะมีปัญหาการประสานงานและการควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (วิชย โธสวรรค์จินดา. 2535 : 12 - 13)

หน่วยตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานที่มีสถานภาพ และระดับที่เหมาะสม ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ แล้ว จะต้องกำหนดนโยบายการดำเนินงานภายในให้เกิดความสมดุล ในหลักการพื้นฐานของการจัดโครงสร้างองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ควรจะต้องรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียว เพื่อมิให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflicts) ที่จะต้องรับคำสั่งซึ่งขัดแย้งกันและกันจากผู้บังคับบัญชาดังแต่หนึ่งขึ้นไป
2. การมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ (Authority) จะต้องให้สมดุลกับความรับผิดชอบ กล่าวคือ หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในจะต้องสามารถจัดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ และประสบการณ์ของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละคน มิฉะนั้นจะทำให้ความคิดริเริ่ม และความตั้งใจทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลง
3. จำนวนระดับการบังคับบัญชาเป็นขั้นตอน (Number of Levels of Management) ไม่ควรมากเกินไปจนก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงานหรือการสื่อสารข้อมูลและรายงาน แต่จะต้องไม่น้อยเกินไป จนทำให้เกิดปัญหาขัดข้อง หรือขาดประสิทธิภาพในการบริหารแต่ละระดับการบังคับบัญชา
4. จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Span of Control) ในระดับการบริหารแต่ละระดับจะต้องเหมาะสม ไม่กว้างเกินไป หรือแคบเกินไป
5. ควรมีการเอื้ออำนวยให้ใช้ความชำนาญพิเศษ (Specialization) ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

6. ควรกระจายงานให้ปฏิบัติเท่าเทียมกันทั้งปริมาณและความยากง่ายของงาน

7. ควรให้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกตำแหน่งให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันมิให้เกิดความซ้ำซ้อน และความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

คานท์ เชอเรอร์ และเทอร์เลย์ (Kant, Sherer and Turley. 1985 : 179 - 180) ได้กล่าวถึงรูปแบบองค์การสำหรับการบริหารการตรวจสอบไว้ว่าปัจจุบันยังเป็นที่ถกเถียงกันเกี่ยวกับ โครงสร้างการตรวจสอบที่เหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบทั้งหมดว่ารูปแบบใดจะเหมาะสมที่สุด รวมทั้งการบริหารทางการตรวจสอบโดยมีข้อถกเถียงแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ประสิทธิภาพ และความชำนาญที่แตกต่างกันของผู้ตรวจสอบในการที่จะตรวจสอบฐานะทางการเงิน
2. การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบ จะเสียค่าใช้จ่ายสูง
3. ลักษณะการใช้เวลาในการทำงานของโครงการ มีความแตกต่างกัน การตรวจสอบจึงมีความหลากหลาย
4. การยึดถือกฎ ระเบียบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องควรรักษาไว้เพื่อความน่าเชื่อถือ ซึ่งต้องทำความเข้าใจ และประสานงานกับพนักงานในองค์การ
5. การนำเอาเทคนิคต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป มากกว่าทางด้านบริหารการเงิน

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติการมิใช่เป็นหน่วยปฏิบัติ ฉะนั้นโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งสหรัฐอเมริกาได้กล่าวถึง สถานภาพของหน่วยตรวจสอบภายในขององค์การว่า "สถานภาพของหน่วยตรวจสอบภายในควรมีสถานภาพสูงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่" ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงมี 2 ประการ

1. ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน
(Responsibility and Authority)
2. ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน (Independence)

1. ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน โดยให้มีสิทธิในการตรวจสอบบันทึกรายการต่าง ๆ ทรัพย์สินต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ความรับผิดชอบจะต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจนในนโยบายของฝ่ายบริหาร ในการเสนอข้อเท็จจริงจากการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร ประสานงานตรวจสอบภายในกับกิจการอื่น ๆ ขององค์การเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งของการตรวจสอบภายใน และขององค์การ

2. ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน

ผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ที่ต้องตรวจทาน และประเมินผลการปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์การ ทั้งนี้มิใช่เพื่อความถูกต้องของการบันทึกบัญชี หรือการทุจริต แต่จะต้องปฏิบัติงานในลักษณะให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ดังนั้น ผู้ตรวจสอบจะต้องทำหน้าที่ประสิทธิภาพโดยจะต้องมีความอิสระในการทำงาน และการแสดงความคิดเห็น และการให้ข้อเสนอแนะในรายงาน ผลการตรวจสอบโดยปราศจากอิทธิพลใด ๆ มาแทรกแซง ซึ่งเป็นการสะท้อนภาพที่พบเห็นต่อฝ่ายบริหารที่เป็นจริงมากที่สุด และจะต้องไม่มีกิจกรรมอื่นที่ปฏิบัติอันจะทำให้มีผลกระทบต่อการตรวจสอบ

การที่ผู้ตรวจสอบจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือไม่เพียงใดก็จำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. สิทธิที่จะเข้าถึง (The Right to Access) หมายถึง หน่วยตรวจสอบจะต้องได้รับสิทธิ หรือจะต้องได้รับมอบอำนาจ (Authority) ที่จะดำเนินการตรวจสอบตามกระบวนการพิธีการตรวจสอบทั้งมวลได้อย่างพอเพียง

2. เสรีภาพในการสอบทาน (Freedom to Review) หมายถึงว่า หน่วยงานตรวจสอบต้องมีเสรีภาพอย่างเพียงพอ ต่อการดำเนินงานตรวจสอบโดยปราศจากอุปสรรค หรือถูกกีดกันขัดขวาง หรือปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม

3. จำกัดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Limitation of Responsibility) หน่วยงานตรวจสอบโดยเฉพาะหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องกำหนดให้ไม่มีอำนาจสั่งการ เพราะหากหน่วยตรวจสอบภายในมีอำนาจสั่งการ หรือรับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารงาน ในองค์การที่ต้นทางการตรวจสอบด้วยแล้ว ย่อมจะทำให้มีผลกระทบกระเทือนต่อการออกความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ เพราะเหตุที่ตัวผู้ตรวจสอบภายในมีส่วนผู้เกี่ยวข้องส่วนได้เสียในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้นลงมือปฏิบัติเองแล้ว จะต้องทำการตรวจสอบเองด้วยความเอนเอียงในการแสดงความคิดเห็นหรือในการแสดงหลักฐานที่ตรวจได้อาจมีขึ้นได้ (เจริญ เจริญวัลย์. ม.ป.ป. : 14 - 16)

3. การดำเนินงานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ

การตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ จะต้องวางแผนการตรวจสอบอย่างเหมาะสม มีการสอบอย่างเพียงพอ และได้เสนอรายงานที่มีผลในทางปฏิบัติ ทั้งนี้พิจารณาได้จากแผนการตรวจสอบ กระดาษทำการ และการรายงานการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับกรรมวิธีกลางที่กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ คือ มาตรฐานการวางแผนการตรวจสอบ และแผนงานตรวจสอบ มาตรฐานกระดาษทำการ และมาตรฐานการรายงาน

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานตามที่กำหนดแล้วก็จะส่งผลให้งานตรวจสอบภายในมีคุณภาพ และมีประสิทธิผลตามที่มุ่งหวัง

1. แผนการตรวจสอบ

แผนการตรวจสอบเป็นเสมือนเข็มทิศชี้ทางปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบเพื่อให้การกำหนดแผนปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์เฉพาะ ปัจจัยสำคัญของการวางแผนการตรวจสอบ คือ การสอบทานนโยบาย และวิธีดำเนินงานทางบัญชีที่วางไว้ การวิเคราะห์ความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน การค้นหาจุดอ่อนที่เป็นช่องโหว่ เพื่อเน้นการตรวจสอบ

กรรมวิธีกลางได้ให้ความหมายของแผนการตรวจสอบ (Audit Plan) ดังนี้
แผนการปฏิบัติงานตรวจสอบที่จัดทำไว้ล่วงหน้าว่าจะตรวจสอบเรื่องใด ด้วยวัตถุประสงค์อะไร

ที่หน่วยรับตรวจวัด และ ณ เวลาไหน รวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ และการกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ทั้งนี้ เพื่อสอบถามความก้าวหน้าของงานตรวจสอบเป็นระยะ ๆ และเพื่อให้งานตรวจสอบดำเนินไปอย่างราบรื่นทันตามกำหนดเวลา

การจัดทำแผนการตรวจสอบต้องคำนึงถึง

1. ความเหมาะสมของการตรวจสอบ ในการวางแผนการตรวจสอบผู้ตรวจสอบจะต้องตรวจทาน เพื่อรวบรวมข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย หน้าที่ความรับผิดชอบ และวิธีดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้ตรวจสอบได้รู้ถึงปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อจะได้วางแผนการตรวจสอบให้เหมาะสม และเลือกเทคนิคการตรวจสอบให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อไม่ให้มีอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ
2. เครื่องมือควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดแผนการตรวจสอบไว้ละเอียดพอควร จะได้ช่วยให้สามารถแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบแต่ละคน และทำให้หัวหน้าผู้ตรวจสอบได้ติดตามการปฏิบัติการของผู้ตรวจสอบได้โดยสะดวก
3. หลักประกันการปฏิบัติงาน แผนการตรวจสอบแสดงขอบเขตและปริมาณงานที่ปฏิบัติ ผู้ตรวจสอบจะต้องมีการบันทึกงานที่ได้ปฏิบัติเสร็จสิ้นไว้ในแผนการตรวจจึงเป็นหลักฐานยืนยันการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ

แผนการตรวจสอบมี 2 ประเภท

1. แผนการตรวจสอบปกติเป็นแผนการตรวจสอบที่กำหนดไว้สำหรับการตรวจสอบช่วงระยะเวลาหนึ่ง ของการตรวจสอบปกติโดยทั่วไปที่กำหนดไว้ สำหรับแผนกต่าง ๆ หรือตามประเภทหน้าที่
2. แผนการตรวจสอบพิเศษ เป็นการวางแผนการตรวจสอบให้สอดคล้องกับงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

กรมบัญชีกลางได้กำหนดว่าการจัดทำแผนการตรวจสอบต้องทำเป็น 2 แผน

1. แผนการตรวจสอบระยะยาว เป็นแผนที่มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ ต้องครอบคลุมถึงหน่วยรับตรวจที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด และต้องสอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1.1 หน่วยรับตรวจทั้งหมดที่จะตรวจสอบภายในแผนการตรวจสอบระยะยาว และแยกตรวจสอบออกเป็นแต่ละปี

1.2 เรื่องที่จะตรวจสอบทั้งหมด

1.3 ระยะเวลาที่จะทำการตรวจสอบแต่ละหน่วยรับตรวจ

1.4 จำนวนคน/วันที่จะทำการตรวจสอบแต่ละหน่วยรับตรวจ

2. แผนการตรวจสอบประจำปี เป็นแผนที่มีระยะเวลา 1 ปี ซึ่งต้องวางให้สอดคล้องกับแผนการตรวจสอบระยะยาว และนโยบายของส่วนราชการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์และขอบเขตในการตรวจสอบ

2.2 เรื่องที่จะตรวจสอบในแต่ละหน่วยรับตรวจ

2.3 ความถี่ในการตรวจสอบ

2.4 หน่วยรับตรวจที่จะตรวจสอบประจำปี

2.5 จำนวนคน/วันที่จะทำการตรวจสอบแต่ละเรื่อง

2.6 ระยะเวลาที่จะทำการตรวจสอบแต่ละเรื่อง

2.7 ผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ (ระดับหัวหน้าสายตรวจ)

2.8 งบประมาณที่ใช้ปฏิบัติงานตรวจสอบ

ก่อนการวางแผนการตรวจสอบผู้ตรวจสอบจะต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจ

ดังนี้

1. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยรับตรวจ

2. ระบบบัญชี

3. นโยบายและวิธีการบัญชีที่ใช้

4. ระบบการควบคุมภายใน

5. ขนาด ประเภท และปริมาณของรายการบัญชี และรายการที่ถือว่าเป็นสาระ

สำคัญ

6. รายงานทางการเงิน และรายงานอื่น ๆ ของหน่วยรับตรวจ
7. ลักษณะและประเภทของหน่วยรับตรวจ และปัญหาเฉพาะ เรื่องของหน่วยรับตรวจ
8. กระดาษทำการและรายงานผลการตรวจสอบปีก่อน
9. เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ

การวางแผนการตรวจสอบ โดย

1. จัดลำดับความสำคัญของหน่วยรับตรวจและเรื่องที่จะตรวจสอบ โดยพิจารณาจาก
 - 1.1 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี
 - 1.2 นโยบายและคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการ
 - 1.3 เรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ
 - 1.4 เรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน
 2. พิจารณาความถี่ในการตรวจสอบ
 3. คำนวณจำนวนคน/วัน ที่จะทำการตรวจสอบแต่ละเรื่องและแต่ละหน่วยรับตรวจ
- การวางแผนการตรวจสอบเพื่อที่จะ เลือกเทคนิคการตรวจสอบให้มีความเหมาะสม

ซึ่งเทคนิคการตรวจสอบที่สำคัญ 10 ประการคือ

1. การตรวจสอบสภาพและนับจำนวน
2. การขอคำรับรองยืนยัน
3. การสอบย้อนเอกสารกับหลักฐานที่เชื่อถือได้
4. การคำนวณความถูกต้องของตัวเลข
5. การสอบทานการทบทวน
6. การสุ่มตรวจรายละเอียดเฉพาะกรณี
7. การสอบถาม
8. การตรวจสอบบันทึกย่อ
9. การพิสูจน์กับข่าวสารที่เกี่ยวข้อง
10. การสังเกตภาวะแวดล้อม และการปฏิบัติงานของผู้รับการตรวจ

ข้อควรพิจารณาในการวางแผนการตรวจสอบ

การวางแผนการตรวจสอบผู้จัดทำต้องกำหนดวิธีการตรวจสอบทั้งสิ้นที่จำเป็นสำหรับงานตรวจสอบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเทคนิคการตรวจสอบ เพื่อให้ได้หลักฐานต่าง ๆ สิ่งที่ต้องพิจารณาในการวางแผน คือ

1. วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
2. ขอบเขตของงานตรวจสอบ
3. ลักษณะพิเศษของหน่วยรับตรวจ
4. การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
5. หลักฐานที่เหมาะสมเพียงพอ
6. เทคนิคการตรวจสอบ
7. วิธีการตรวจสอบที่สัมพันธ์กัน

ประโยชน์ของการจัดทำแผนการตรวจสอบ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
ผู้ตรวจสอบมีความมั่นใจว่าหน่วยรับตรวจที่สำคัญได้รับการพิจารณาว่าจะได้รับการตรวจสอบตามระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว และผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่าตนควรจะดำเนินการไปในแนวทางใด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงาน
2. เป็นแนวทางในการจัดหางบประมาณของสำนักงาน
เนื่องจากในแผนงานตรวจสอบได้กำหนดหน่วยงานที่จะทำการตรวจสอบ และคน/วันที่ จะใช้ในการตรวจสอบ สิ่งเหล่านี้จะนำมาเป็นเครื่องกำหนดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และอื่น ๆ
3. เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมในงานตรวจสอบ
เนื่องจากแผนการตรวจสอบจะต้องเสนอผู้บริหาร เพื่อขออนุมัติ จึงทำให้ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเพิ่มเติมขอบข่ายของงาน หรือเน้นการปฏิบัติงานบางเรื่อง
4. เป็นมาตรฐานและสิ่งควบคุมการปฏิบัติงาน

เมื่อแผนงานตรวจสอบได้กำหนดจำนวนหน่วยรับตรวจระยะเวลา และกำลังคนที่จะใช้ในการตรวจสอบแต่ละงานไว้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงให้แผนงานนี้เป็นเสมือนมาตรฐานที่ใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

2. กระดาษทำการ

กระดาษทำการ หมายถึง เอกสารบันทึกข้อมูลทั้งหลายที่ผู้ตรวจสอบรวบรวมขึ้นจากการตรวจสอบ อันจะใช้เป็นประโยชน์ในการร่างและเขียนรายงานผลการตรวจสอบ

กระดาษทำการ หมายถึง รูปฟอร์มที่ผู้ตรวจสอบภายในออกแบบขึ้น อาจะอยู่ในลักษณะตาราง การวิเคราะห์ การสรุปผล และอื่นๆ เพื่อใช้เป็นเอกสารในการลงบันทึกผลการตรวจสอบ ตลอดจนเป็นเอกสารประกอบการรายงานผล (ประธาน ดาบเพชร. 2513 : 16 - 17)

กระดาษทำการที่สมบูรณ์จะอำนวยความสะดวกต่อผู้ตรวจสอบ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน เช่น การบันทึกผลการตรวจสอบ เช่น การคำนวณ การพิสูจน์เพื่อยืนยันความถูกต้องของรายการ การวิเคราะห์ และการแก้ไขรายการผิดพลาด และเพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ควรใช้กระดาษทำการมาตรฐานสำหรับบันทึกผลการสอบถาม ข้อสังเกตและตัวเลขต่าง ๆ กระดาษทำการที่เรียบร้อยย่อมแสดงถึงความเป็นระเบียบในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ และเป็นหลักประกันความน่าเชื่อถือของการตรวจสอบภายใน

2. หลักฐานการปฏิบัติงาน เนื่องจากกระดาษทำการที่รวมแผนการตรวจสอบ ซึ่งได้จัดบันทึกอื่น ๆ ที่ได้รวบรวมไว้ระหว่างการตรวจสอบ จึงเป็นหลักฐานถาวรที่แสดงถึงงานที่ผู้ตรวจสอบได้ปฏิบัติเสร็จสิ้นไป และจะใช้อ้างอิงได้ในภายหลัง

3. เป็นเครื่องมือเชื่อมโยงระหว่างงานตรวจสอบกับรายงานการตรวจกระดาษทำการ จะเป็นสิ่งที่บันทึกข้อเท็จจริงที่สำคัญไว้อย่างเป็นระเบียบ เพื่อจะได้เป็นหลักฐานสนับสนุนการพิจารณา และแสดงข้อมูลที่มีได้ปรากฏในรายงานการตรวจสอบ

ประเภทของกระดาษทำการประกอบด้วย

1. กระดาษทำการที่ผู้ตรวจสอบจัดทำขึ้นเอง เช่น บันทึกผลการตรวจสอบ แผนการตรวจสอบและรายละเอียดการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น

2. กระดาษทำการที่จัดทำโดยหน่วยรับตรวจ เช่น สำเนาเอกสาร หรือสำเนารายละเอียดประกอบบัญชีหรืออื่น ๆ และแผนผังทางเดินของระบบงาน เป็นต้น

3. กระดาษทำการที่ผู้ตรวจสอบได้รับจากบุคคลภายนอก เช่น ใบตอบรับแจ้งการยื่นขออนุญาต แบบสอบถาม และหนังสือร้องเรียนการทุจริต เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของกระดาษทำการ

1. ใช้เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบต่าง ๆ
2. เป็นหลักฐานแสดงถึงการปฏิบัติงานที่ผู้ตรวจสอบกระทำไปแล้ว หรือเหตุผลที่งดเว้นการตรวจสอบบางส่วน
3. เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตรวจสอบที่จะใช้ในการทบทวนหรือตรวจทานงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งวัดผลการทำงานและความสามารถของผู้ช่วย (ถ้ามี)
4. เป็นข้อมูลที่ผู้ตรวจสอบสามารถใช้เป็นหลักฐานในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับหัวหน้าหน่วยรับตรวจ หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ตรวจ
5. เป็นหลักฐานประกอบการร่างและเขียนรายงานการตรวจสอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
6. เป็นเอกสารหรือข้อมูลอ้างอิงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบ
7. เป็นหลักฐานอ้างอิงเมื่อถูกกล่าวหาว่าไม่ได้ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ
8. เป็นหลักฐานแนบรายงานในกรณีที่มีเรื่องสำคัญเกี่ยวข้อง

กระดาษทำการควรมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ชื่อหน่วยรับตรวจ
2. โครงการตรวจสอบและรหัสงานตรวจสอบ
3. ชื่อกระดาษทำการ
4. งวดที่ทำการตรวจ
5. แหล่งที่มาของข้อมูล
6. วัตถุประสงค์ในการจัดทำ

7. วิธีการตรวจสอบที่ใช้
8. รหัสกระดาษทำการ
9. ชื่อผู้จัดทำและวันที่จัดทำ
10. ชื่อผู้สอบทานและวันที่สอบทาน
11. สรุปผลการตรวจสอบและข้อสังเกตอื่นที่พบจากการตรวจสอบ

กระดาษทำการที่ผู้ตรวจสอบได้จัดทำ จะต้องรวบรวมเพื่อสะดวกต่อการค้นหา หรืออ้างอิงในภายหลัง โดยเก็บแยกเป็นแฟ้ม ดังนี้

1. แฟ้มถาวร หมายถึง แฟ้มที่รวบรวมกระดาษทำการที่มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบหน่วยรับตรวจนั้น ๆ ตลอดไป ตัวอย่างเช่น

1.1 หน่วยรับตรวจและภารกิจหลัก

1.2 พังการจัดองค์การ การแบ่งส่วนงาน และนโยบายการบริหารและการดำเนินงาน

1.3 ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารแต่ละตำแหน่ง และตัวอย่างลายมือชื่อของผู้รับผิดชอบ

1.4 ระบบการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน

1.5 ระบบบัญชีและนโยบายการบัญชี

1.6 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ และอื่น ๆ

1.7 สำเนาหนังสือสัญญา หรือข้อตกลงที่มีผลใช้บังคับเป็นระยะเวลา

ยาวนาน

1.8 รายงานการตรวจสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแต่ละปี

1.9 รายงานการตรวจสอบภายในแต่ละปี

1.10 สำเนารายงานการประชุม

1.11 อื่น ๆ

2. แฟ้มปัจจุบัน หมายถึง แฟ้มที่รวบรวมกระดาษทำการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานตรวจสอบของหน่วยรับตรวจนั้น ๆ เฉพาะที่ดำเนินการอยู่ในปีงบประมาณปัจจุบันเท่านั้น ตัวอย่างเช่น

2.1 แผนการตรวจสอบและแผนงานตรวจสอบของหน่วยรับตรวจ

- 2.2 หนังสือโต้ตอบกับหน่วยรับตรวจในระหว่างปีงบประมาณที่ตรวจ
- 2.3 แบบสอบถามการควบคุมภายในที่ได้รับกลับ
- 2.4 กระดาษทำการงบประมาณทดลอง
- 2.5 กระดาษทำการสรุปรายการบัญชีในบัญชีต่าง ๆ
- 2.6 กระดาษทำการวิเคราะห์และพิสูจน์ความถูกต้องของยอดคงเหลือ

ตามบัญชี

- 2.7 กระดาษทำการบันทึกผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
- 2.8 หนังสือยืนยันยอดกับธนาคาร ลูกหนี้และเจ้าหนี้ รวมทั้งหนังสือรับรองของผู้ที่เกี่ยวข้องและอื่น ๆ
- 2.9 กระดาษทำการบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ในการดำเนินงาน รวมทั้งข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 รายงานผลการตรวจสอบ
- 2.11 หนังสือถึงหัวหน้าส่วนราชการระบุถึงจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ตรวจพบ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงหรือแก้ไข
- 2.12 อื่น ๆ

รายงานการตรวจสอบ

รายงานการตรวจสอบ เป็นตัวแทนแสดงผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ และเป็นเครื่องมือที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร เพื่อแจ้งให้ทราบข้อเท็จจริงจากการตรวจสอบ และการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง

รายงานการตรวจสอบที่มีคุณค่าเกิดจาก ข้อเท็จจริงที่ผ่านการกลั่นกรองแล้ว และให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

ตามมาตรฐานการรายงานที่กรมบัญชีกลางกำหนดให้ผู้ตรวจสอบต้องนำรายงานเสนอหัวหน้าส่วนราชการ 2 ชนิด คือ

1. รายงานผลการตรวจสอบ เป็นรายงานในเรื่องข้อเท็จจริงจากการตรวจพบ และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1.1 ข้อความหรือบทนำเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจ
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
- 1.3 ขอบเขตและวิธีการตรวจสอบ
- 1.4 ระยะเวลาที่ตรวจสอบ
- 1.5 สรุปผลการตรวจสอบ
- 1.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 1.7 สรุปผลการติดตามผลการตรวจสอบของครั้งก่อน (ถ้ามี)
- 1.8 เอกสารประกอบหรืออ้างอิง (ถ้ามี)
- 1.9 ชื่อผู้รายงาน

2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบว่าปฏิบัติตาม หรือแตกต่างจากแผนการตรวจสอบประจำปีที่ได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แผนการปฏิบัติงานตรวจสอบ
- 2.2 ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ
- 2.3 สาเหตุของความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานจริงกับแผนที่กำหนด

การเสนอรายงาน

1. การเสนอรายงานด้วยวาจา
2. การเสนอรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

1. การเสนอรายงานด้วยวาจา

ใช้ในกรณีที่ควรแจ้งข้อเท็จจริงให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันทีที่ตรวจพบ เพราะหากปล่อยให้ล่าช้าอาจมีความเสียหายมากขึ้น ครอบคลุมรายงานนี้ใช้ในกรณีที่ต้องการให้รายงานผลการตรวจสอบถือเป็นความลับ หรือมีเหตุการณ์ที่สื่อให้เห็นว่าอาจไม่สุจริต ซึ่งต้องมีการปฏิบัติการแก้ไขป้องกันโดยรีบด่วน

2. การเสนอรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

การเสนอรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรนี้ จะมีการรายงานระหว่างที่ตรวจสอบ และเมื่อการตรวจสอบได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนี้

2.1 การเสนอรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างการตรวจสอบ

บางครั้งระหว่างการตรวจสอบ พบข้อเท็จจริงที่เป็นปัญหาสำคัญที่จำเป็นต้องรายงานให้หน่วยรับตรวจดำเนินการแก้ไขภายในเวลาที่กำหนด หรือรายงานผู้บริหาร เพื่อพิจารณาแก้ไขทันที

2.2 การเสนอรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรตามปกติ

หลังจากตรวจสอบเสร็จแล้ว ผู้ตรวจสอบต้องทำรายงาน สรุปผลการตรวจสอบ เสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอนี้เป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหาร และหน่วยรับตรวจ โดยอาศัยข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ผ่านการกลั่นกรองแล้ว

การเสนอความเห็นในรายงาน แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ

1. รายงานในรูปข้อเสนอแนะ หรือข้อเท็จจริงที่พบ กรณีมักเป็นปัญหาด้านการทุจริตอย่างร้ายแรง สายการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องรายงานผู้บริหารให้ทราบโดยตรง
2. รายงานและข้อเสนอแนะ รายงานนี้จะต้องมีการตกลงกันด้วยวาจา ระหว่างผู้ตรวจและผู้รับตรวจแล้ว ก่อนที่จะรายงานให้ผู้รับผิดชอบทราบและตัดสินใจ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านระบบงานหรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เฉพาะหน่วยขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถปรับปรุงแก้ไขในระดับหัวหน้าหน่วยงานได้โดยตรง
3. รายงานและข้อเสนอแนะ ซึ่งสามารถจะชี้แจง สรุปผล และเปลี่ยนแปลงในระดับผู้ปฏิบัติได้ ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาด้านเทคนิคการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการที่ถูกต้อง ซึ่งผู้ตรวจสอบได้ชี้แจงเจ้าหน้าที่แล้ว ก็สรุปผลในรายงานการตรวจสอบเพื่อให้ผู้บริหารรับทราบ เพื่อเป็นการกำชับให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการอย่างจริงจังอีกครั้งหนึ่ง

รูปแบบของรายงาน

รายงานการตรวจสอบควรแสดงให้เห็นผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาที่พบโดยย่อ ๆ

ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานตรวจสอบนั้น และข้อเท็จจริงที่พบจากการตรวจสอบ และหากรายงาน การตรวจสอบที่นำเสนอค่อนข้างยาว การสรุปย่อ และการใช้สารบัญอย่างอิงหน้ารายงาน จะช่วยให้การจัดรูปแบบรายงานดีขึ้น

องค์ประกอบของรายงานการตรวจสอบ

1. บทนำ

เป็นการแจ้งข้อมูลเบื้องต้นของรายงาน และสาเหตุของการเสนอรายงาน บทนำนี้ จะต้องเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากเพราะจะเป็นส่วนที่เร้าให้น่าให้ผู้อ่านรายงานเกิดความน่าติดตาม ที่จะอ่านต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เป็นการแจ้งให้ผู้อ่านทราบว่า การตรวจสอบนี้มีวัตถุประสงค์อะไร ทั้งนี้ทำให้ผู้อ่าน ได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น

3. ขอบเขตการปฏิบัติงาน

จะทำให้ผู้อ่านรายงานทราบถึงขอบเขตการปฏิบัติงานว่าครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีใช้เทคนิคการทดสอบในการตรวจสอบ และยังเป็น ข้อกำหนดความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบอีกด้วยว่า การดำเนินการตรวจสอบ อาจจะมีได้ตรวจ พบปัญหา เนื่องจากมิได้ตรวจสอบในขั้นตอนเหล่านั้น

4. สรุปผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

เป็นการสรุปผลการตรวจสอบภายในวัตถุประสงค์และขอบเขตตามที่กำหนดไว้ เป็นการรายงานข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ และ หรือมีหลักฐานอ้างอิง การรายงานจะต้องเป็นการ รายงานลักษณะสร้างสรรค์ และด้านลบ ทั้งนี้เพื่อให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงสถานะที่แท้จริง อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะจะต้องได้พิจารณาาร่วมกันกับผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะจะต้องอยู่ในวิสัยที่กระทำได้

เอกสารหรือหลักฐานประกอบ

เนื่องจากข้อมูลที่เสนอในรายงานตรวจสอบมักจะสรุปผลเพียงย่อ ๆ เพื่อให้ผู้อ่านรายงานทราบถึงผลที่เกิดขึ้น ทางปรับปรุงแก้ไขบางครั้งผู้อ่านต้องการทราบรายละเอียดนอกเหนือจากที่เขียนไว้ในรายงาน ผู้เขียนรายงานจะรวบรวมข้อมูล แยกไว้ต่างหากเป็นเอกสารประกอบแนบท้ายรายงานนั้น ๆ ซึ่งข้อมูลนี้จะต้องได้มาจากข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบ การตรวจสอบ และสอบถามรายละเอียดอย่างแน่ชัดแล้ว

การเสนอรายงานที่ดี

1. ความถูกต้อง (Accuracy) รายงานการตรวจสอบต้องมีความถูกต้อง ข้อความทุกประโยค ตัวเลขทุกตัว เอกสารอ้างอิงทุกชนิด จะต้องมาจากหลักฐานที่น่าเชื่อถือ และผู้ตรวจสอบภายในได้ทำการประเมินข้อมูลเหล่านั้นแล้ว
2. ความชัดเจน (Clarity) หมายถึง ความสามารถในการส่งข้อความ หรือความต้องการของผู้ตรวจสอบภายใน หรือสิ่งที่ต้องการเสนอ ไปสู่ผู้อ่านรายงานได้มีความเข้าใจตรงกับที่ตนเข้าใจ
3. ความกะทัดรัด (Conciseness) หมายถึง การตัดสิ่งฟุ่มเฟือย หรือไร้สาระ ออกจากรายงานการตรวจสอบ
4. ความทันกาล (Timeliness) หมายความว่า เสนอรายงานในเวลาที่เหมาะสม เพราะต้องมีการนำรายงานไปดำเนินการต่อ มิฉะนั้นเก็บรายงานไว้เป็นจดหมายเหตุเพื่อการศึกษาวงประวัติศาสตร์
5. ความสร้างสรรค์ (Constructive Criticism) การวิจารณ์ข้อบกพร่อง โดยไม่มีการให้ข้อเสนอแนะเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ และทำให้รายงานไม่มีความหมาย การให้ การเสนอแนะ เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานจะทำให้รายงานมีคุณค่า
6. ผู้สมควรได้รับรายงาน (Distribution) คือ ผู้บริหารและผู้ที่ได้รับการตรวจสอบ

7. การติดตามผล (Follow – up) การติดตามผลที่ดีจะช่วยให้รายงานเป็นที่ยอมรับแก่ฝ่ายบริหาร การติดตามผลโดยทันทีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว และดำเนินการแก้ไข การปฏิบัติงานที่บกพร่องโดยเร่งด่วนจะเป็นผลดีแก่องค์การ

การติดตามผล

ผู้ตรวจสอบจะต้องติดตามผลการตรวจสอบ ว่าหน่วยรับตรวจได้มีการปฏิบัติตามข้อเสนอนะหรือไม่ การติดตามนั้นมีความจำเป็นมาก เพราะแม้จะมีการตรวจสอบและข้อเสนอนะที่ดีเพียงใดหากหน่วยรับตรวจ มิได้นำไปแก้ไขหรือปฏิบัติตามข้อเสนอนะแล้ว ก็ถือว่าการตรวจสอบนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ระยะเวลาของการติดตาม จะต้องมีการติดตามให้เร่งที่สุด หรือจะติดตามผลหลังจากครบเวลาที่กำหนด หรือจะติดตามผลในการตรวจสอบครั้งต่อไป

จริยธรรมของการตรวจสอบภายใน

ความรู้ความสามารถในการตรวจสอบได้อย่างดีเยี่ยมนั้นมิใช่ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในได้ชื่อว่าเป็น ผู้ตรวจสอบมืออาชีพ อย่างสมบูรณ์ได้เพราะความเป็น "ผู้ตรวจสอบภายในมืออาชีพ" นั้นยังต้องมีองค์ประกอบอย่างอื่นที่สำคัญไปกว่านี้อีก สิ่งนั้นก็คือ "จริยธรรม" (Ethics) ของผู้ตรวจสอบภายในที่คอยควบคุมความประพฤติทั้งในชีวิตและธุรกิจและในชีวิตส่วนตัว (Both in Business Life and Personal Life) ให้ผู้ตรวจสอบภายในประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามทานองคลองธรรม และเป็นผู้มีศีลธรรมอันที่จะใช้ความรู้ความสามารถปรับปรุงและพัฒนากิจการงานทั้งปวงให้เจริญขึ้นจากวิชาชีพการตรวจสอบภายในของตน

เจริญ เจษฎาวัลย์ (ม.ป.ป. : 18) กล่าวว่า จริยธรรมคือ เครื่องกำหนดความประพฤติของกลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ให้ปฏิบัติภายในกรอบที่ขีดวงกำหนดไว้ อาชีพการตรวจสอบภายในก็เช่นเดียวกับวิชาชีพอิสระอื่น ๆ ที่หมู่คณะได้สร้างจริยธรรมให้กับคนที่อยู่ในกลุ่มของตนยึดเป็นแนวปฏิบัติ กลุ่มผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอาจกำหนดจริยธรรมภายในกลุ่มของตนกันขึ้นมาก็ได้ และกลุ่มผู้ตรวจสอบภายใน ตัวอย่างที่ควรนำมาศึกษาเป็นอย่างมากก็คือ สมาคมผู้ตรวจสอบ

ภายในของสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditors) ได้กำหนดจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ให้สมาชิกของสมาคมของตนนำไปเป็นแนวประพฤติปฏิบัติด้วยดังต่อไปนี้คือ

1. จะต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และขยันขันแข็ง
2. จะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยให้ความร่วมมือต่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การและหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือที่ผิดกฎหมาย
3. พึงหลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ขัดกับส่วนได้เสียขององค์การ หรือที่อาจเป็นเหตุให้ต้องละเลยจากจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบ
4. จะต้องไม่รับของตอบแทนหรือของขวัญจากพนักงานหรือจากผู้ที่มาติดต่อกับองค์การ โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารระดับสูง
5. จะต้องระวังในการใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการตรวจสอบและจะต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์การมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การได้
6. การแสดงข้อคิดเห็นจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง โดยจะต้องมีหลักฐานจากข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ รายงานของผู้ตรวจสอบภายในนั้นจะต้องแสดงถึงข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ รายงานของผู้ตรวจสอบภายในนั้นจะต้องแสดงถึงข้อเท็จจริงที่หากละเว้นที่จะเปิดเผยแล้ว จะทำให้เป็นการบิดเบือนรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานและปกปิดกิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายด้วย
7. ต้องเป็นผู้ที่มีความพยายามในการปรับปรุงตนเองอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อให้เกิดความชำนาญ และเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การกำหนดจริยธรรมให้ผู้ตรวจสอบภายในถือปฏิบัติก็เหมือนการสร้างเครื่องสนับสนุนให้เกิดมีมาตรฐานในวิชาชีพแขนงนี้ขึ้น ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ตราไว้ให้ปรากฏต่อสายตาของสาธารณชน จึงเป็นเสมือนเครื่องผูกมัดให้ผู้ตรวจสอบภายในประพฤติตนและยังหน้าที่ของตนด้วยความซื่อตรง ด้วยคุณพินิจที่สุ่มรอบคอบ และเพียงพร้อมด้วยความกล้าหาญ

วธนี พรหมเชษฐ์ และ เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาถ (2523 : 29 - 32) กล่าวว่า

1. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจุดมุ่งหมายและขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ หมายความว่า การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในมักจะอยู่ภายใต้สภาพการณ์ที่ล่อแหลมต่อการวางตนให้เกิดความเที่ยงธรรม ดังนั้น หากผู้ตรวจสอบภายในขาด

ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความเที่ยงธรรม หรือความเป็นอิสระได้รับการกระทบกระเทือนเป็นอย่างมากอันจะเป็นผลเสียหายนต่อการและวิชาชีพอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย หรือมีเป้าหมายก็คือ กำหนดจุดยืนของผู้ตรวจสอบภายในที่จะหันเหทิศทางการกำหนดแนวทางการตรวจสอบในแต่ละคราวอย่างมีหลักเกณฑ์ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าผลที่ได้จากการตรวจสอบ และยังเป็นกรยกระดับวิชาชีพให้มีศักดิ์ศรีได้อีกทางหนึ่งด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการตรวจสอบ เพราะผลการตรวจสอบหากได้รับเข้าไปอาจจะไม่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบ หรือการชักชวนนั้น อาจจะ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการ

จริยธรรมข้อนี้หากมองอีกมุมหนึ่งจะเห็นว่า เป็นการกำหนดวินัยหรือข้อเตือนใจผู้ตรวจสอบภายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่

2. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความภักดีต่อองค์การ โดยให้ความร่วมมือแก่ กิจกรรมขององค์การ และหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ผิดกฎหมายหรือไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องสำนึกถึงความรับผิดชอบที่มีต่อผู้ว่าจ้างหรือองค์การ นอกจากนี้ยังจะต้องปฏิบัติตน เพื่อให้การสนับสนุนกิจกรรมทุกอย่างขององค์การที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ทั้งนี้อยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่าเป้าหมายขององค์การจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย การที่ผู้ตรวจสอบภายในจะยึดถือจริยธรรมข้อนี้มีไว้หมายความว่า จะต้องสนับสนุนกิจกรรมทุกอย่างขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ต้องให้ข้อทักท้วงเมื่อกิจกรรมนั้นเป็นไปอย่างไม่ถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น เป้าหมายหลักขององค์การต้องการกำไรจำนวนหนึ่ง แต่พยายามกักตุนสินค้าแล้วขายเกินกว่าราคาที่กฎหมายควบคุม ในฐานะของผู้ตรวจสอบภายในจะต้องไม่สนับสนุนหรือให้ความเห็นในเชิงกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย

3. ผู้ตรวจสอบภายในพึงหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใด ๆ ที่อาจจะมีข้อขัดแย้งในส่วนใดได้เสียกับองค์การ หรืออาจจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในละเลยจากจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบหรือละเลยจากหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ หมายความว่า ภายในองค์การใดก็ตามมักจะมีกิจกรรมที่มีข้อขัดแย้งในส่วนใดได้เสีย (Conflict of Interest) ไม่มากนักน้อย อาจจะเป็นส่วนได้เสียระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างบุคคลในระดับงานต่าง ๆ กัน และในหลายกรณีหากผู้ตรวจสอบภายในขาดความระมัดระวัง ขาดจุดยืนที่แน่นอน หรือขาดเป้าหมายในการตรวจสอบแล้ว อาจจะกลายเป็นเครื่องมือของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยไม่รู้ตัว ซึ่งเป็น

เหตุผลที่ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในละเลยหรือเบี่ยงเบนจากเป้าหมายในการตรวจสอบ หรืออาจจะถึงกับละเลยจากหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ จึงเห็นว่าจริยธรรมข้อนี้จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้ตรวจสอบภายในมีจุดยืนของตัวเองอย่างมั่นคง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4. ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่รับผลตอบแทน ของขวัญจากพนักงาน ลูกค้า หรือผู้ที่มาติดต่อกับองค์กร หากมิได้รับความยินยอมจากฝ่ายบริหารระดับสูง หมายความว่า โดยปกติแล้วผู้ตรวจสอบภายในจะต้องไม่รับอามิสสินจ้างตลอดจนของขวัญจากบุคคลใด หรือองค์กรใดอย่างเด็ดขาด เพราะอาจทำให้ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในได้รับการกระทบกระเทือนและเป็นที่ครหาจากบุคคลทั่วไปอย่างง่าย ทั้งนี้เพราะความคิดของบุคคลทั่วไปจะต้องคิดว่าครกก็ตามที่หว่านพืชย่อมหวังผล อย่างไรก็ตามในบางโอกาสผู้ตรวจสอบภายในอาจจะได้รับการนิยมนมชอบจากผู้ได้รับการตรวจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ จนกระทั่งเป็นเหตุหน้าของขวัญหรือผลตอบแทนมาให้ผู้ตรวจสอบภายในโดยเจตนาบริสุทธิ์ แต่การวัดเจตนาว่าส่วนไหนหรือครั้งใดเป็นเจตนาบริสุทธิ์หรือไม่เป็นสิ่งที่พิสูจน์ยากโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากให้ผู้ที่ได้รับประโยชน์ คือผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ตัดสินใจแล้วย่อมจะเกิดความเอนเอียงได้ง่าย จึงกำหนดให้ฝ่ายบริหารระดับสูงเป็นผู้ตัดสินว่าคราวใดหรือกรณีใดที่ผู้ตรวจสอบภายในสามารถรับสินจ้างของขวัญจากบุคคลอื่นได้

5. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความระมัดระวังในการใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่ใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลหรืออาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร หมายความว่า ในการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในจะได้พบเห็นข้อมูลประเภทต่าง ๆ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ข้อมูลเหล่านี้บางส่วนก็ใช้เป็นประโยชน์ในการรวบรวมข้อเท็จจริง บางส่วนเป็นประโยชน์ในการเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข การที่จะเลือกเอาข้อมูลมาขึ้นในเอกสารโดยย่ออยู่ในดุลพินิจของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากเช่นกัน นอกจากจะระมัดระวังในการเลือกใช้ข้อมูลแล้ว ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องไม่นำเอาข้อมูลนั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนอย่างเด็ดขาด หรือนำข้อมูลนั้นไปทำลาย หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

6. ผู้ตรวจสอบภายในเมื่อจะแสดงข้อคิดเห็นจะต้องใช้ความระมัดระวังเพื่อให้ได้หลักฐานจากข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ รายงานของผู้ตรวจสอบภายในต้องแสดงถึงข้อเท็จจริง หากวันที่จะเปิดเผยข้อเท็จจริงนี้ อาจจะเป็นการบิดเบือนรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ของหน่วยงาน และเป็นการปกปิดกิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย หมายความว่า หากผู้ตรวจสอบภายในจะเสนอรายงานหรือข้อเท็จจริงใด ๆ ก็ตามจะต้องมีหลักฐานที่สนับสนุนข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เสนอไปนั้นอย่างเพียงพอ ในหลายกรณีหากผู้ตรวจสอบภายในงัดเว้นที่จะแสดงข้อเท็จจริงจะเป็นการปกปิดหรือบิดเบือนผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ จะทำให้ผู้อ่านรายงานเกิดความเข้าใจผิดเป็นอย่างมาก อันอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นเมื่อมีการสั่งการภายใต้รายงานที่ชักนำให้เข้าใจผิดนั้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นศัตรูให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ได้รับการตรวจและผู้ตรวจสอบภายในต้องรายงานกิจกรรมที่อาจจะไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

7. ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องพยายามต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งในการปรับปรุงตนให้เกิดความชำนาญและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในจะต้องขวนขวายหาความรู้ในแขนงต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะว่าความเจริญก้าวหน้าของวิชาการในแขนงต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว หากว่าผู้ตรวจสอบภายในไม่ตื่นตัวอยู่เสมอก็จะไม่สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ ยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงมากและรวดเร็วเพียงใด ผู้ตรวจสอบภายในก็ยิ่งต้องตื่นตัวมากขึ้นเท่านั้น เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการตรวจสอบให้มีมาตรฐานที่สูงอยู่เสมอ

จะเห็นว่า จริยธรรมที่กล่าวถึงข้างต้นนี้ไม่ซับซ้อนบังคับที่กำหนดโทษไว้ แต่เป็นสิ่งที่เตือนผู้ตรวจสอบภายในให้ระลึกถึงสิ่งที่ควรกระทำอันเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ตรวจสอบภายในและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เกี่ยวข้องให้เกิดศรัทธาในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายใน ระดับจังหวัด และอำเภอที่เบิกเงินกับคลังอำเภอครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2529 จำนวน 219 คน หน่วยงานแต่ละ 3 คน รับผิดชอบตั้งจากครุช่วยราชการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีหนังสือ ค่วนมาก ที่ ศธ 1402/32940 ลงวันที่ 30 กันยายน 2529 ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบการตรวจสอบภายในของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตรวจสอบบัญชีการรับจ่ายเงิน การพัสดุ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายหรือตรวจสอบอื่นใด ตามที่ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย แล้วรายงานผลการตรวจสอบเสนอต่อผู้อำนวยการ

การประถมศึกษาจังหวัดเป็นประจำทุกเดือน และส่งรายงานการตรวจสอบให้สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุก 4 เดือน ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติได้มีหนังสือที่ ศธ 1406/42426 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2534 ให้ผู้ตรวจสอบ
ภายในจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีให้ครอบคลุมถึงหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเสนอ
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เพื่ออนุมัติแผนภายในเดือนกันยายนของทุกปี ในปีงบประมาณ 2537 สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติมีการกระจายอำนาจให้หน่วยงานที่ใช้พัสดุเป็นผู้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
จึงได้มีหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ ศธ 1406/33652 ลงวันที่ 20
ตุลาคม 2536 ให้ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำแผนการตรวจสอบการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ
การรับเงิน จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน ตรวจสอบงบเดือนพร้อมใบสำคัญ และตรวจสอบการก่อหนี้
ผูกพัน โดยกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบในแต่ละเรื่องให้ชัดเจน

ผู้ตรวจสอบภายในประจำสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แห่งละ 3 คน ได้ให้บุคคล
หนึ่งเป็นหัวหน้าผู้ตรวจ 1 คน และผู้ตรวจสอบ 2 คน ผู้ตรวจสอบภายในประจำสำนักงานการ-
ประถมศึกษาจังหวัด จะแต่งตั้งจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการเงิน บัญชี และ
พัสดุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูช่วยราชการ ในการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบจะต้องจัดทำแผนการตรวจสอบ
แล้วขออนุมัติต่อ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อแผนได้รับอนุมัติแล้ว
ผู้ตรวจสอบภายในก็ปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบนั้น

ผู้ตรวจสอบจะต้องรายงานผลการตรวจสอบเสนอต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
เป็นประจำทุกเดือน เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในประจำสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มิได้
เป็นหน่วยงานที่ชัดเจน ฉะนั้นบางจังหวัดผู้ตรวจสอบภายในก็ปฏิบัติงานนำเสนอรายงานโดยตรง
ต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ฉะนั้นรูปแบบจึงมีหลากหลาย กล่าวคือ

1. บางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ตรวจสอบจะรายงานผลการตรวจสอบ
โดยตรงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
2. บางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ตรวจสอบจะรายงานผลการตรวจสอบ
ต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด โดยผ่านผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
ที่รับผิดชอบฝ่ายการเงินและพัสดุ

3. บางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาได้มอบให้ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นผู้ดูแลโดยผู้ตรวจสอบจะรายงานผลการตรวจสอบ ต่อผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ที่รับผิดชอบฝ่ายการเงิน

ปัญหาการตรวจสอบภายใน

ในการอบรมสัมมนาผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่เบิกเงินกับคลังอำเภอ ใน พ.ศ.2535 ได้ประมวล ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในมีดังนี้

1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายในไม่มีอิสระในการตรวจสอบ การยอมรับจากหน่วยรับตรวจ และความอิสระในการรายงานการตรวจสอบ
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้ตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นครูช่วยราชการไม่มี ตำแหน่งรองรับ ทำให้สถานภาพของผู้ตรวจสอบไม่ชัดเจน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. บัณฑิตสนับสนุนการปฏิบัติงาน เนื่องจากสถานภาพไม่ชัดเจน จึงขาดการร่วมมือ จากหน่วยรับตรวจ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไม่ได้รับ และงบประมาณสนับสนุนต่อการตรวจสอบ

ในการอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่เบิกเงินกับคลังอำเภอ ใน พ.ศ.2537 ได้ประมวล ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในมีดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งรองรับ ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่เป็นครูช่วยราชการ ไม่สามารถนำผลงานการตรวจสอบภายในเป็นผลงานวิชาการได้
2. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน และรายงานผลการตรวจสอบ บางจังหวัดผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่รองงานให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัด แต่บางจังหวัดผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดไม่เห็นความสำคัญ และไม่ให้การ สนับสนุนด้านงบประมาณการตรวจสอบ
3. ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ และไม่เห็นความสำคัญต่อการ ตรวจสอบ

4. เนื่องจากไม่มีฐานะเป็นหน่วยงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและไม่ทราบว่าจะเรียกชื่องานตรวจสอบภายใน หรือฝ่ายตรวจสอบภายใน หรืออื่นใดจึงจะถูกต้อง ทำให้ไม่ได้รับหนังสือเวียน ระเบียบที่เกี่ยวข้องและหนังสือสั่งการต่าง ๆ รวมทั้งไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับการตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สั่งการให้ตรวจสอบติดตามผลการจัดซื้อจัดจ้างที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และโรงเรียนจึงจำเป็นต้องได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จังหวัดใด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดให้ความสำคัญต่อ การตรวจสอบภายในจึงจะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ซึ่งสามารถแยกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

ปัญหาด้านบุคลากร

ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ขาดความเป็นอิสระในการตรวจสอบ และการแสดงความคิดเห็น สถานภาพไม่ชัดเจน ทำให้ขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านการสนับสนุน

การปฏิบัติงานขาดปัจจัยในการสนับสนุน อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เนื่องจากสถานภาพไม่ชัดเจนว่าเป็นหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับใดในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำให้ขาดการร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ บางจังหวัดผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดไม่เห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายใน โดยให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานอื่น ทำให้ผู้ตรวจสอบขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านการดำเนินงานตรวจสอบ

การดำเนินการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับเครื่องมือแผนการตรวจสอบที่ชัดเจน เครื่องมือตรวจสอบที่เหมาะสม และการรายงานผลการตรวจสอบได้รับการยอมรับจากหน่วยรับตรวจ และผู้บริหาร แต่ผู้ตรวจสอบภายในประสบปัญหาการดำเนินงานตรวจสอบดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประธาน คาบเพชร (2513 : 67) ได้ทำการวิจัยประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการส่วนใหญ่ขาดความรู้ ซึ่งเป็นความจำเป็นเบื้องต้นของการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเครื่องมือฝ่ายบริหาร ขาดความเป็นอิสระในหน้าที่เป็นผลให้ต้องละเลยงานตรวจสอบด้วยความจำเป็นและแม้จะได้ปฏิบัติงานตรวจสอบแต่ก็มิได้ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเพียงพอ

สุกัญญา วิโรจนวัฒน์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการในภาคกลาง การศึกษาเปรียบเทียบช่วงระหว่างปี พ.ศ.2505 - 2519 ผลการวิจัยปรากฏว่ามีอุปสรรคที่ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนี้ คือ

1. อุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาด้านอัตรากำลังไม่เพียงพอ ส่วนราชการส่วนใหญ่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน
2. ผู้ตรวจสอบภายใน ไม่มีความรู้ด้านการเงินการบัญชีและไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถปฏิบัติงานในด้านนี้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ตามเป้าหมาย
3. ผู้ตรวจสอบภายในมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ อยู่เสมอจนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในได้เต็มที่หรือไม่ได้ปฏิบัติเลย
4. หัวหน้าส่วนราชการ ไม่เห็นความสำคัญของรายงาน
5. ผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
6. หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้รับตรวจไม่ได้ความร่วมมือในการตรวจสอบเท่าที่ควร

7. ตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน มีระดับต่ำกว่าผู้รับตรวจ จึงขาดความเป็นอิสระ ดังนั้น การตรวจสอบภายในของส่วนราชการจึงไม่อำนวยความสะดวกต่อส่วนราชการ และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเท่าที่ควร

เกษณี ขยาวีวัฒนาวงศ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสถานภาพและบทบาทของหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร ซึ่งงานวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารกับเกณฑ์ทัศนะของ

ผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อสถานภาพ 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร และบทบาท 3 ด้าน คือ ด้านการตรวจสอบ ด้านการให้คำปรึกษา และด้านการให้ความสนับสนุนของหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 30 คน และผู้บริหาร 53 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากกับสถานภาพ และบทบาทของหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดกับสถานภาพด้านโครงสร้างส่วนด้านอื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก
 2. ผู้บริหาร เห็นด้วยปานกลางกับสถานภาพและบทบาทของหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารเห็นด้วยปานกลางทุกด้านเช่นเดียวกัน
 3. เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร กับเกณฑ์ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อสถานภาพ และบทบาทของหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านเช่นเดียวกัน
- วิไล ศรีธนาภกุล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยการศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติการตรวจสอบการเงินและการบัญชีในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติการตรวจสอบทางการเงินและการบัญชีในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ควรจะเป็น ซึ่งสรุปแต่ละเรื่องได้ดังนี้

ในด้านการสำรวจระบบการควบคุมภายในทางการเงินและการบัญชี ผู้ตรวจสอบส่วนใหญ่ได้ทำการสำรวจเป็นบางเรื่องและบางด้านเท่านั้น ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ ผู้ตรวจสอบไม่มีเวลาเพียงพอ ขาดความรู้ มีการสำรวจซ้ำซ้อนกันโดยไม่มีการแบ่งงานและมอบหมายงานให้ชัดเจน ก่อนการดำเนินงาน ส่วนด้านการจัดทำแผนการตรวจสอบมีทั้งแผนการตรวจสอบประจำปี และแผนการตรวจสอบแต่ละครั้ง ซึ่งรวมถึงแผนการตรวจพิเศษ สำคัญของแผนครอบคลุมเพียงพอแต่ผู้จัดทำทราบข้อมูลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการวางแผนการตรวจเพียงบางเรื่องเท่านั้น ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ ปฏิบัติการตรวจสอบไม่เป็นไปตามแผน ขาดข้อมูลพิจารณาวางแผนการตรวจสอบ เวลาของผู้ตรวจสอบวิทยาลัยครุมีน้อยและไม่ตรงกัน สหรับด้านการดำเนินการตรวจสอบได้พบว่า ตรวจสอบไม่ครบทุกเรื่อง และไม่ครอบคลุมทุกรายการ เรื่องที่ตรวจทุกครั้ง

ได้แก่ เรื่องการรับ-จ่ายเงิน และเรื่องเงินนอกงบประมาณ วิธีที่ใช้ตรวจสอบคือ การตรวจสอบเอกสารและการคำนวณตัวเลข ปัญหาอุปสรรคในส่วนนี้คือ จำนวนผู้ตรวจสอบไม่เพียงพอ ผู้ตรวจสอบมีความรู้ในงานตรวจสอบและระเบียบต่าง ๆ ไม่เพียงพอ

ในด้านการรายงานผลการตรวจสอบปรากฏว่า มีการรายงานผลการตรวจสอบทุกครั้ง ที่ตรวจสอบ และมีการปรึกษาหารือกับตัวแทนเจ้าหน้าที่รับการตรวจสอบก่อนการรายงานผลสาระสำคัญของการรายงานครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ รายงานผลการตรวจสอบไม่ทันตามกำหนดเวลา ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติบางอย่างไม่ตรงกันในหมู่ผู้ตรวจสอบ และกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และขาดความมั่นใจในความรู้สำหรับการเขียนรายงาน ส่วนเรื่องการติดตามผลการตรวจสอบพบว่า มีการติดตามผลการตรวจสอบ และติดตามโดยตรวจจากการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ เมื่อตรวจสอบครั้งต่อไป ปัญหาอุปสรรคในส่วนนี้ คือ ผู้ตรวจสอบไม่มีเวลาติดตาม หน่วยงานรับการตรวจสอบไม่ได้แจ้งผลการแก้ไขมาให้ทราบตามเวลาอันสมควร และรายงานผลการตรวจสอบไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

ทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 152 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ จำนวน 304 คน และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 228 คน รวมทั้งสิ้น 684 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจำนวน 168 คน ซึ่งได้จากการสุ่มด้วยวิธีแบ่งชั้น จากจังหวัดที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดไว้ คือ ขนาดใหญ่มากจำนวน 13 จังหวัด ขนาดใหญ่จำนวน 7 จังหวัด ขนาดกลางจำนวน 31 จังหวัด ขนาดเล็กจำนวน 18 จังหวัด และขนาดเล็กมากจำนวน 7 จังหวัด โดยสุ่มจากจำนวน 1 ใน 3 ของแต่ละขนาด ได้กลุ่มตัวอย่าง ขนาดใหญ่มากจำนวน 4 จังหวัด ขนาดใหญ่จำนวน 2 จังหวัด ขนาดกลางจำนวน 10 จังหวัด ขนาดเล็กจำนวน 6 จังหวัด ขนาดเล็กมากจำนวน 2 จังหวัด รวม 24 จังหวัด และทำการสุ่มอย่างง่ายจากจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ ได้ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 2 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ 2 คน และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 3 คน รวมทั้งสิ้นจังหวัดละ 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 168 คน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจําแนกตามขนาดจังหวัด

ขนาดจังหวัด	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บังคับบัญชา สบจ.	เจ้าหน้าที่ฝ่าย การเงิน และพัสดุ	ผู้ตรวจสอบ ภายใน สบจ.	รวม	ผู้บังคับ บัญชา สบจ.	เจ้าหน้าที่ฝ่าย การเงิน และพัสดุ	ผู้ตรวจสอบ ภายใน สบจ.	รวม
จังหวัดขนาดใหญ่มาก	26	52	39	117	8	8	12	28
จังหวัดขนาดใหญ่	14	28	21	63	4	4	6	14
จังหวัดขนาดกลาง	62	124	93	279	20	20	30	70
จังหวัดขนาดเล็ก	36	72	54	162	12	12	18	42
จังหวัดขนาดเล็กมาก	14	28	21	63	4	4	6	14
	152	304	228	684	48	48	72	168

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุนและด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชานักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน 3 ด้าน รวม 34 ข้อ คือ

1. ด้านบุคลากร จำนวน 12 ข้อ
2. ด้านการสนับสนุน จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ จำนวน 12 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|---------|-----|---------|-----------------------------|
| มาก | (3) | หมายถึง | ปัญหาการปฏิบัติงานมีมาก |
| ปานกลาง | (2) | หมายถึง | ปัญหาการปฏิบัติงานมีปานกลาง |
| น้อย | (1) | หมายถึง | ปัญหาการปฏิบัติงานมีน้อย |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย คู่มือปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตรวจสอบภายใน เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และเพื่อเป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาเอกสาร และตำราที่เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะและปัญหา 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุนและด้านการดำเนินงานตรวจสอบ แบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของการใช้ภาษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ นายสุริยา รัตนไตร ผู้อำนวยการกองคลัง นายสุรชัย จินเรย ศึกษาพิเศษ 8 นายวาสุกรี รัชชกุล ผู้อำนวยการด้านนโยบายและแผนและ ดร.พลวิทย์ เกดมี นักวิชาการศึกษา 6

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดที่นำมาชักกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
(Distribution) โดยใช้สูตร t - distribution (เทคนิคกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ
25 เปอร์เซนต์) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป

7. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบ
สอบถามมาตรวจหาค่าคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธี
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ
เท่ากับ .9376

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ออกหนังสือส่งทางไปรษณีย์
ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 24 จังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความ
ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ตอบแบบสอบถาม และส่งกลับคืนถึงผู้วิจัยภายใน
วันที่ 20 ธันวาคม 2537

3. เมื่อครบกำหนดในวันที่ 20 ธันวาคม 2537 แล้ว ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจาก
ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 42 ฉบับ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ
จำนวน 37 ฉบับ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 58 ฉบับ
รวม 137 ฉบับ คงเหลืออยู่ 28 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามทางโทรศัพท์ และได้รับ
แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 164 ฉบับ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป และที่ได้รับกลับคืน

ตำแหน่ง	ส่งไป	ได้รับกลับคืน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	48	47	97.92
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ	48	47	97.92
ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	72	70	97.22
	168	164	97.62

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
2. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แยกตามตัวแปรที่จะศึกษา คือ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
3. ให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่ได้กำหนดในแบบสอบถาม ดังนี้

มากให้ค่าคะแนน 3 คะแนน

ปานกลางให้ค่าคะแนน 2 คะแนน

น้อยให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

4. นำคะแนนที่ตรวจได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 คือ ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน โดยนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - x

5. นำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ที่วิเคราะห์ได้มาแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ยระดับปัญหา โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตามที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.00 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงานมีมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงานมีปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงานมีน้อย

6. เปรียบเทียบทักษะของผู้บังคับบัญชานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในด้านบุคลากร ด้านสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร t - distribution
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
3. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทักษะของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (one - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ด้วย วิธีของ Newman - Keuls

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นน. 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบตามทักษะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ โดยหาค่า F - test

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด น่าน
วิเคราะห์หาความถี่ เพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด น 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และ
ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ซึ่งวิเคราะห์เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้านนำเสนอผล ดังตาราง 3 - 18

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ด้านที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ด้านบุคลากร	1.99	.48	ปานกลาง
2	ด้านการสนับสนุน	1.97	.43	ปานกลาง
3	ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ	1.77	.45	ปานกลาง
	รวม 3 ด้าน	1.91	.38	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด รวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ใน ระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน เช่นเดียวกัน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จานแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่มีวุฒิทางด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า	2.36	.74	ปานกลาง
2	ขาดความรู้ด้านการบัญชีส่วนราชการในระดับสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด	2.01	.68	ปานกลาง
3	ขาดความรู้ด้านการบัญชีหน่วยงานย่อยในระดับสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน	1.98	.73	ปานกลาง
4	ขาดความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการ เงิน	1.84	.69	ปานกลาง
5	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการพัสดุ	1.76	.63	ปานกลาง
6	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตั้งและจัดสรร งบประมาณ	2.12	.68	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
7	ไม่สามารถนำเทคนิคการตรวจสอบภายในมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	1.96	.72	ปานกลาง
8	ขาดทักษะเชิงวิเคราะห์ การวัดและประเมินผล การตรวจสอบ	2.14	.68	ปานกลาง
9	ไม่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยรับตรวจ	1.67	.71	ปานกลาง
10	ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการตรวจสอบ ภายใน	2.13	.74	ปานกลาง
11	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานในองค์การ	1.87	.71	ปานกลาง
12	ขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบ ให้ก้าวหน้า	2.05	.69	ปานกลาง
	รวม	1.99	.48	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชานักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทักษะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดด้านบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คือ ข้อที่ไม่มีวุฒิทางด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า ($\bar{X} = 2.36$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
ภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา
ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายใน
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จําแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ได้รับงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบจำนวนจำกัด	2.20	.83	ปานกลาง
2	ขาดวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.05	.75	ปานกลาง
3	ไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.33	.68	ปานกลาง
4	ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.79	.72	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.55	.66	ปานกลาง
6	ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อรายงานการตรวจสอบ	1.93	.76	ปานกลาง
7	ขาดการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	2.16	.74	ปานกลาง
8	ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานกัน	1.76	.75	ปานกลาง
9	ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานอื่นนอกจากการตรวจสอบ ทำให้เวลาในการตรวจสอบไม่เพียงพอ	1.73	.81	ปานกลาง
10	อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	2.21	.85	ปานกลาง
	รวม	1.97	.43	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คือ ข้อที่เกี่ยวกับไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูล และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ ($\bar{X} = 2.33$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จาแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่มีความเข้าใจการจัดทำแผนการตรวจสอบ	1.74	.68	ปานกลาง
2	แผนการตรวจสอบมีขอบเขตและรายการที่ตรวจสอบไม่ชัดเจน	1.77	.69	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ดำเนินการตามแผนการตรวจสอบ	1.99	.75	ปานกลาง
4	เครื่องมือสำหรับการตรวจสอบเก็บข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์	2.00	.69	ปานกลาง
5	ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบไม่เพียงพอต่อการเขียนรายงาน	1.79	.69	ปานกลาง
6	รายละเอียดการตรวจสอบไม่ได้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน	1.53	.71	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
7	จำนวนวันที่ใช้ในการตรวจสอบไม่เพียงพอกับปริมาณการตรวจสอบ	2.01	.73	ปานกลาง
8	ขาดอิสระในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการตรวจสอบ	1.68	.70	ปานกลาง
9	ผู้ตรวจสอบขาดการประสานงานกัน ก่อนที่จะเขียนรายงานการตรวจสอบ	1.63	.67	ปานกลาง
10	รายงานการตรวจสอบไม่ชัดเจนทำให้หน่วยรับตรวจสอบไม่สามารถปฏิบัติได้	1.67	.74	ปานกลาง
11	หน่วยรับตรวจสอบไม่ยอมรับรายงานการตรวจสอบ	1.53	.69	ปานกลาง
12	หน่วยตรวจสอบภายในขาดการติดตามผลว่าหน่วยรับตรวจสอบได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ	1.85	.75	ปานกลาง
	รวม	1.77	.45	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทักษะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คือข้อที่เกี่ยวข้องกับจำนวนวันที่ใช้ในการตรวจสอบไม่เพียงพอกับปริมาณการตรวจสอบ ($\bar{X} = 2.01$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด จาแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ด้านที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ด้านบุคลากร	2.06	.47	ปานกลาง
2	ด้านการสนับสนุน	1.97	.40	ปานกลาง
3	ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ	1.79	.47	ปานกลาง
	รวม 3 ด้าน	1.94	.35	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
รวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บังคับ
บัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทัศนะว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน
เช่นเดียวกัน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาใน
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จันทบุรีเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่มีวิธีการด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า	2.51	.69	มาก
2	ขาดความรู้ด้านการบัญชีส่วนราชการในระดับสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด	2.02	.64	ปานกลาง
3	ขาดความรู้ด้านการบัญชีหน่วยงานย่อยในระดับสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน	2.02	.68	ปานกลาง
4	ขาดความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับ การเงิน	1.89	.67	ปานกลาง
5	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการพัสดุ	1.70	.62	ปานกลาง
6	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตั้งและจัดสร งงบประมาณ	2.17	.67	ปานกลาง
7	ไม่สามารถนำเทคนิคการตรวจสอบภายในมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	2.02	.79	ปานกลาง
8	ขาดทักษะเชิงวิเคราะห์ การวัดและประเมินผล การตรวจสอบ	2.36	.67	ปานกลาง
9	ไม่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยรับตรวจ	1.85	.72	ปานกลาง
10	ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการตรวจสอบ ภายใน	2.15	.75	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
11	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานในองค์การ	1.85	.59	ปานกลาง
12	ขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบ ให้ก้าวหน้า	2.21	.47	ปานกลาง
รวม		2.06	.47	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่าผู้บังคับบัญชานิสิตสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทักษะต่อ
ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร
มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับไม่มีวุฒิ
ทางด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า มีปัญหาอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 2.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีทักษะว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และประเด็น
ที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลางคือ ข้อที่เกี่ยวกับขาดทักษะเชิงวิเคราะห์ การวัด และ
การประเมินผลการตรวจสอบ ($\bar{X} = 2.36$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาใน
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จันทบุรีเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่ได้รับงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบจำนวนจากัด	2.51	.66	มาก
2	ขาดวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.19	.65	ปานกลาง
3	ไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.30	.62	ปานกลาง
4	ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.74	.64	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.36	.49	น้อย
6	ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อรายงานการตรวจสอบ	1.79	.78	ปานกลาง
7	ขาดการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	2.09	.75	ปานกลาง
8	ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานกัน	1.49	.55	น้อย
9	ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานอื่นนอกจากการตรวจสอบทำให้เวลาในการตรวจสอบไม่เพียงพอ	1.72	.71	ปานกลาง
10	อัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	2.51	.77	มาก
	รวม	1.97	.40	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้บังคับบัญชานิสิตในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุนมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เกี่ยวกับได้รับงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบจำนวนจำกัด ($\bar{X} = 2.51$) และข้อที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 2.51$) มีปัญหอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีทัศนะว่ามีปัญหาน้อย คือ ข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานกัน ($\bar{X} = 1.49$) และข้อที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจสอบ ($\bar{X} = 1.36$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีทัศนะว่ามีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับ-บัญชานิสิตในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวนเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่มีความเข้าใจการจัดทำแผนการตรวจสอบ	1.70	.69	ปานกลาง
2	แผนการตรวจสอบมีขอบเขตและรายการที่ตรวจสอบไม่ชัดเจน	1.87	.68	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ดำเนินการตามแผนการตรวจสอบ	2.04	.72	ปานกลาง
4	เครื่องมือสำหรับการตรวจสอบเก็บข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์	1.98	.68	ปานกลาง
5	ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบไม่เพียงพอต่อการเขียนรายงาน	1.81	.61	ปานกลาง
6	รายละเอียดการตรวจสอบไม่ได้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน	1.72	.77	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
7	จำนวนวันที่เข้าการตรวจสอบไม่เพียงพอกับปริมาณการตรวจสอบ	2.17	.82	ปานกลาง
8	ขาดอิสระในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการตรวจสอบ	1.55	.65	ปานกลาง
9	ผู้ตรวจสอบขาดการประสานงานกัน ก่อนที่จะเขียนรายงานการตรวจสอบ	1.62	.57	ปานกลาง
10	รายงานการตรวจสอบไม่ชัดเจนทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถปฏิบัติได้	1.62	.64	ปานกลาง
11	หน่วยรับตรวจไม่ยอมรับรายงานการตรวจสอบ	1.53	.69	ปานกลาง
12	หน่วยตรวจสอบภายในขาดการติดตามผลว่าหน่วยรับตรวจได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ	1.87	.74	ปานกลาง
	รวม	1.79	.47	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้บังคับบัญชานำสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทักษะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีปัญหายุ่งในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คือ ข้อที่เกี่ยวกับจำนวนวันที่เข้าการตรวจสอบไม่เพียงพอกับปริมาณการตรวจสอบ ($\bar{X} = 2.17$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ
จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ด้านที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ด้านบุคลากร	2.09	.49	ปานกลาง
2	ด้านการสนับสนุน	1.95	.45	ปานกลาง
3	ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ	1.88	.46	ปานกลาง
	รวม 3 ด้าน	1.97	.40	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ รวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ
มีทัศนะว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน เช่นเดียวกัน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน
และพัสดุ จำนวนที่เป็นรายชื่อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่มีวุฒิทางด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า	2.40	.71	ปานกลาง
2	ขาดความรู้ด้านการบัญชีส่วนราชการในระดับสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด	2.13	.61	ปานกลาง
3	ขาดความรู้ด้านการบัญชีหน่วยงานย่อยในระดับสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน	2.11	.81	ปานกลาง
4	ขาดความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับ การเงิน	1.89	.76	ปานกลาง
5	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการพัสดุ	1.94	.70	ปานกลาง
6	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตั้งและจัดสรร งบประมาณ	2.13	.65	ปานกลาง
7	ไม่สามารถนำเทคนิคการตรวจสอบภายในมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	2.09	.72	ปานกลาง
8	ขาดทักษะเชิงวิเคราะห์ การวัดและประเมินผล การตรวจสอบ	2.11	.67	ปานกลาง
9	ไม่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยรับตรวจ	1.91	.75	ปานกลาง
10	ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการตรวจสอบ ภายใน	2.15	.75	ปานกลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
11	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานในองค์การ	1.98	.77	ปานกลาง
12	ขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบ ให้ก้าวหน้า	2.23	.67	ปานกลาง
	รวม	2.09	.49	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีทักษะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คือ ข้อที่เกี่ยวกับไม่มีวุฒิทางด้านการบัญชี และด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า ($\bar{X} = 2.40$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน
และพัสดุ จํานนกรเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่ได้รับงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบจำนวนจำกัด	1.94	.82	ปานกลาง
2	ขาดวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.02	.82	ปานกลาง
3	ไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.17	.73	ปานกลาง
4	ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.57	.71	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชามิให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.55	.62	ปานกลาง
6	ผู้เกี่ยวข้องมิให้ความสำคัญต่อรายงานการตรวจสอบ	1.79	.69	ปานกลาง
7	ขาดการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	2.19	.80	ปานกลาง
8	ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานกัน	2.19	.82	ปานกลาง
9	ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานอื่นนอกจากการตรวจสอบ ทำให้เวลาในการตรวจสอบไม่เพียงพอ	1.85	.86	ปานกลาง
10	อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	2.21	.83	ปานกลาง
	รวม	1.95	.45	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีทัศนคติต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลางคือ ข้อที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ($\bar{X} = 2.21$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ จําแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่มีความเข้าใจการจัดทำแผนการตรวจสอบ	1.96	.72	ปานกลาง
2	แผนการตรวจสอบมีขอบเขตและรายการที่ตรวจสอบไม่ชัดเจน	2.04	.66	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ดำเนินการตามแผนการตรวจสอบ	1.94	.73	ปานกลาง
4	เครื่องมือสำหรับการตรวจสอบเก็บข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์	2.09	.72	ปานกลาง
5	ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบไม่เพียงพอต่อการเขียนรายงาน	1.89	.70	ปานกลาง
6	รายละเอียดการตรวจสอบไม่ได้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน	1.77	.70	ปานกลาง
7	จำนวนวันที่ใช้ในการตรวจสอบไม่เพียงพอกับปริมาณการตรวจสอบ	1.91	.65	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
8	ขาดอิสระในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการตรวจสอบ	1.55	.65	ปานกลาง
9	ผู้ตรวจสอบขาดการประสานงานกัน ก่อนที่จะเขียนรายงานการตรวจสอบ	1.85	.75	ปานกลาง
10	รายงานการตรวจสอบไม่ชัดเจนทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถปฏิบัติได้	2.11	.76	ปานกลาง
11	หน่วยรับตรวจไม่ยอมรับรายงานการตรวจสอบ	1.47	.69	น้อย
12	หน่วยตรวจสอบภายในขาดการติดตามผลว่าหน่วยรับตรวจได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ	1.96	.75	ปานกลาง
	รวม	1.88	.46	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีทักษะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับหน่วยรับตรวจไม่ยอมรับรายงานการตรวจสอบ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.47$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีทักษะว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คือ ข้อที่เกี่ยวกับรายงานการตรวจสอบไม่ชัดเจนทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 2.11$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด จันทบุรีเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ด้านที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ด้านบุคลากร	1.87	.45	ปานกลาง
2	ด้านการสนับสนุน	1.99	.43	ปานกลาง
3	ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ	1.68	.43	ปานกลาง
	รวม	1.85	.38	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดตามทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
รวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตรวจ
สอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทัศนะว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน
เช่นเดียวกัน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ตามทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จันทนบุรีเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่มีวุฒิทางด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า	2.23	.78	ปานกลาง
2	ขาดความรู้ด้านการบัญชีส่วนราชการในระดับสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด	1.91	.74	ปานกลาง
3	ขาดความรู้ด้านการบัญชีหน่วยงานย่อยในระดับสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน	1.86	.69	ปานกลาง
4	ขาดความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับ การเงิน	1.76	.67	ปานกลาง
5	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการพัสดุ	1.69	.55	ปานกลาง
6	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตั้งและจัดสร งงบประมาณ	2.07	.71	ปานกลาง
7	ไม่สามารถนำเทคนิคการตรวจสอบภายในมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	1.84	.65	ปานกลาง
8	ขาดทักษะเชิงวิเคราะห์ การวัดและประเมินผล การตรวจสอบ	2.01	.67	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
9	ไม่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยรับตรวจ	1.39	.57	ปานกลาง
10	ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการตรวจสอบ ภายใน	2.10	.73	ปานกลาง
11	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานในองค์การ	1.80	.73	ปานกลาง
12	ขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบ ให้ก้าวหน้า	1.83	.61	ปานกลาง
	รวม	1.87	.45	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
มีทักษะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ด้านบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมี
ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คือ
ข้อที่เกี่ยวกับไม่มีวิสัยทัศน์ด้านการบัญชี และด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า
($\bar{X} = 2.23$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน ตามทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จันทนบุรีเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ได้รับงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบจำนวนจำกัด	2.17	.88	ปานกลาง
2	ขาดวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.97	.76	ปานกลาง
3	ไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ	2.56	.67	มาก
4	ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.96	.75	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.69	.75	ปานกลาง
6	ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อรายงานการตรวจสอบ	2.13	.76	ปานกลาง
7	ขาดการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	2.20	.69	ปานกลาง
8	งานการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานกัน	1.66	.70	ปานกลาง
9	ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานอื่นนอกจากการตรวจสอบ ทำให้เวลาในการตรวจสอบไม่เพียงพอ	1.66	.83	ปานกลาง
10	อัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	2.00	.87	ปานกลาง
	รวม	1.99	.43	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการสนับสนุน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับไม่ได้รับหนังสือระเบียบ ข้อมูล และข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ ($\bar{X} = 2.56$) มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีทัศนะว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คือ ข้อที่เกี่ยวกับขาดการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ($\bar{X} = 2.20$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จานแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ไม่มีความเข้าใจการจัดทำแผนการตรวจสอบ	1.63	.62	ปานกลาง
2	แผนการตรวจสอบมีขอบเขตและรายการที่ตรวจสอบไม่ชัดเจน	1.52	.63	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ดำเนินการตามแผนการตรวจสอบ	1.99	.79	ปานกลาง
4	เครื่องมือสำหรับการตรวจสอบเก็บข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์	1.96	.69	ปานกลาง
5	ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบไม่เพียงพอต่อการเขียนรายงาน	1.71	.73	ปานกลาง
6	รายละเอียดการตรวจสอบไม่ได้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน	1.34	.61	น้อย

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
7	จำนวนวันที่ใช้ในการตรวจสอบไม่เพียงพอกับปริมาณการตรวจสอบ	1.96	.71	ปานกลาง
8	ขาดอิสระในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการตรวจสอบ	1.84	.74	ปานกลาง
9	ผู้ตรวจสอบขาดการประสานงานกัน ก่อนที่จะเขียนรายงานการตรวจสอบ	1.50	.65	น้อย
10	รายงานการตรวจสอบไม่ชัดเจนทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถปฏิบัติได้	1.41	.67	น้อย
11	หน่วยรับตรวจไม่ยอมรับรายงานการตรวจสอบ	1.57	.69	ปานกลาง
12	หน่วยตรวจสอบภายในขาดการติดตามผลว่าหน่วยรับตรวจได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ	1.77	.76	ปานกลาง
รวม		1.68	.43	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทักษะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านการดำเนินงานตรวจสอบมีปัญหาลู่ในระดับปานกลาง ($X = 1.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่เกี่ยวกับผู้ตรวจสอบขาดการประสานงานกัน ก่อนที่จะเขียนรายงานการตรวจสอบ ($X = 1.50$) รายงานการตรวจสอบไม่ชัดเจนทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถปฏิบัติได้ ($X = 1.41$) และรายละเอียดการตรวจสอบไม่ได้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน ($X = 1.34$) มีปัญหาลู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ มีทักษะว่ามีปัญหาลู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อ
ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร
ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ นำเสนอผลดังตาราง 19 - 20

ตาราง 19 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทักษะ
ของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และ
ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ด้านที่	ประเด็นปัญหา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1	ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.66	.83	3.79*
		ภายในกลุ่ม	161	35.19	.22	
2	ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.12
		ภายในกลุ่ม	161	29.45	.18	
3	ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	.54	2.66
		ภายในกลุ่ม	161	32.62	.20	
	รวม 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.49	.24	1.74
		ภายในกลุ่ม	161	22.58	.14	

* $p < .05$

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
มีทัศนคติต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
โดยรวม 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรมีทัศนคติแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ผู้ตรวจสอบ ภายใน สบจ.	ผู้บังคับบัญชา ใน สบจ. ✓	เจ้าหน้าที่ฝ่าย การเงินและพัสดุ
		1.87	2.06	2.09
ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด	1.87	—	.19*	.22*
ผู้บังคับบัญชาในสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด	2.06		—	.03
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ	2.09			—

* $p < .05$

จากตาราง 20 แสดงว่า ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กับ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นำมาวิเคราะห์หาความถี่ เพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผล

ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 63.41 ของแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล สาระสำคัญเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร

1.1 ลำดับปัญหา

- 1) ขาดบุคลากรที่มีวุฒิทางด้านการบัญชี หรือที่ ก.พ. รับรอง (ความถี่ 69)
- 2) ขาดความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบ และระเบียบกฎหมาย (ความถี่ 44)
- 3) เปลี่ยนตัวบุคลากร (ความถี่ 8)

1.2 ลำดับข้อเสนอแนะ

- 1) ควรจัดหาบุคลากรที่มีวุฒิทางด้านการเงิน (ความถี่ 54)
- 2) ควรจัดอบรมผู้ตรวจสอบด้านการเงินและบัญชี (ความถี่ 31)
- 3) ควรกำหนดตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือน (ความถี่ 29)

2. ด้านการสนับสนุน

2.1 ลำดับปัญหา

- 1) ขาดงบประมาณ (ความถี่ 56)
- 2) ไม่ได้รับข่าวสาร ระเบียบ กฎหมาย (ความถี่ 29)
- 3) ไม่เห็นความสำคัญ (ความถี่ 3)

2.2 ลำดับข้อเสนอแนะ

- 1) จัดสรรงบประมาณสำหรับการตรวจสอบ (ความถี่ 41)
- 2) จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ (ความถี่ 21)

3. ด้านการตรวจสอบ

3.1 ลำดับปัญหา

- 1) ขาดอิสระในการให้ความคิดเห็น (ความถี่ 19)
- 2) เวลาตรวจสอบมีน้อย (ความถี่ 6)
- 3) ขาดการติดตาม ประเมินผล (ความถี่ 4)

3.2 ลำดับข้อเสนอแนะ

- 1) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของรายงานตรวจสอบ (ความถี่ 5)
- 2) ควรจัดรูปแบบที่แน่นอน (ความถี่ 3)

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประม
ศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ
ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ
และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประมศึกษาจังหวัด

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประมศึกษาจังหวัด
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อ
ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร
ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประม
ศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประม
ศึกษาจังหวัด ปีงบประมาณ 2538 จำนวน 168 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามหลักเกณฑ์
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้ทรง
คุณวุฒิ 4 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ตลอดจน
หาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่า
ความเชื่อมั่น .9376 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ จำนวน 34 ข้อ แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 3 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for Social Sciences Version X) เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (one - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ด้วย วิธีของ Newman - Keuls

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปรากฏผล ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
2. ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
3. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
4. ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
5. เปรียบเทียบทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่า

ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านบุคลากร ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีความเห็นว่า ปัญหาด้านบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมองคุณสมบัติโดยรวมของผู้ตรวจสอบภายใน ในเรื่องความรู้ความสามารถด้านการเงินการบัญชี แต่ผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่ช่วยราชการ เป็นสายวิชาการ ความรู้ด้านการเงินการบัญชี จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญและความสนใจมากนัก ในขณะที่ผู้ตรวจสอบเองก็ไม่สามารถให้คำปรึกษา และแนะนำที่ชัดเจนแก่หน่วยรับตรวจได้ ประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ ผู้ตรวจสอบภายในไม่มีวุฒิทางด้านการบัญชี และด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 66.35 เห็นว่ามีปัญหามากด้านขาดบุคลากรที่มีวุฒิทางด้านการบัญชี หรือที่ ก.พ. รับรอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประธาน คาบเพชร (2513 : 67) ที่กล่าวว่า ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ส่วนมากขาดพื้นฐานความรู้จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ

1.1.2 ด้านการสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าปัญหาด้านการสนับสนุนมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชา และหน่วยรับตรวจ ไม่เห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายในว่าจะสามารถอำนวยความสะดวกหน่วยงานเพียงใด จึงไม่ค่อยสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ ไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูล และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่ได้รับการแต่งตั้ง จังหวัดละ 3 คน นั้น ไม่มีสถานภาพเป็นหน่วยงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำให้ขาดการยอมรับว่าเป็นหน่วยงานที่เทียบเท่าฝ่ายหนึ่งในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จึงขาดการได้รับหนังสือ ระเบียบ ข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้การตรวจสอบภายในไม่มีประสิทธิภาพ

1.1.3 ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าปัญหาด้านการดำเนินงานตรวจสอบ มีปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในยังเป็น ปัญหาแต่ไม่มากนัก ที่ทำให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถดำเนินงานตรวจสอบได้ ประเด็นที่เป็น ปัญหาสูงสุด คือ จำนวนวันที่ใช้ในการตรวจสอบไม่เพียงพอกับปริมาณการตรวจสอบ อาจเนื่อง มาจากการจัดทำแผนการตรวจสอบขาดการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้รับตรวจ และผู้ตรวจสอบ ว่าควรจะเน้นการตรวจสอบในเรื่องใดบ้าง ควรจะใช้ระยะเวลาการตรวจสอบ เท่าใด และควรเข้าตรวจสอบช่วงวันเวลาใดที่สะดวกต่อการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงาน วิจัยของ วิไล ศรีธนาภูล (2532 : 208 - 209) ที่กล่าวว่า ผู้ตรวจสอบภายในไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการสำรวจระบบการควบคุมภายในว่ามีข้อบกพร่อง หรือการละเว้นปฏิบัติงานด้าน ใดบ้าง เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการตรวจสอบ และอาจเป็นเพราะผู้บริหาร ไม่ให้ความสนใจต่อข้อมูลผลการสำรวจระบบการควบคุมภายใน จึงไม่มีการจัดทำเสนอให้ทราบ การสำรวจระบบการควบคุมภายใน มีส่วนช่วยลดงานด้านการตรวจสอบ และจะทำให้มีเวลา มากพอในการตรวจสอบในเรื่องที่ควรจะตรวจสอบ

1.2 ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าปัญหา การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางพิจารณาเป็น รายด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านบุคลากร ผู้บังคับบัญชาในระดับสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด มีความเห็นว่า ปัญหาด้านบุคลากรนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามากคือ ไม่มีวุฒิทางด้านการบัญชีหรือด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่า ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้แต่งตั้ง ผู้แทนที่ตรวจสอบภายในประจำสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทางด้านการเงินและบัญชี เนื่องจาก สำนักงาน ก.พ. ไม่อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถม

ศึกษาแห่งชาติ 2534 : 3) ในการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านการบัญชี หรือด้านพาณิชยศาสตร์ เพราะในการตรวจสอบภายในส่วนใหญ่เป็นการตรวจสอบทางด้านการเงินบัญชี อย่างไรก็ตามปัจจุบันการตรวจสอบภายในได้มีการเปลี่ยนบทบาทในการที่จะเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ว่ามีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี ขยาวิวัฒนาวงศ์ (2535 : 82) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเห็นว่าสถานภาพของหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านบุคลากร คือ ความเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการตรวจสอบ หรือการบัญชี หรือพาณิชยศาสตร์ ที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน นอกจากที่กล่าวมาแล้วผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเห็นว่า ปัญหาของผู้ตรวจสอบภายในคือ ขาดทักษะเชิงวิเคราะห์ การวัดและประเมินผลการตรวจสอบ อีกทั้งขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบ เมื่อผู้ตรวจสอบเป็นครูช่วยราชการ มิได้มีความรู้เกี่ยวกับการบัญชี หรือพาณิชยศาสตร์ ทำให้ขาดทักษะในการวิเคราะห์ การประเมินผลการตรวจสอบ และจะส่งผลให้ขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบ เพราะเมื่อเป็นครูช่วยราชการ จึงไม่มีตำแหน่งรองรับ ทำให้ไม่สามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถใช้ผู้ตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด

1.2.2 ด้านการสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่า ปัญหาด้านการสนับสนุนผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนั้น มีระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามาก คือ ได้รับความงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบจากรัฐบาลจำกัด ทั้งนี้ เนื่องจากการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งให้มีผู้ตรวจสอบภายในจังหวัดละ 3 คน ซึ่งไม่มีฐานะเป็นหน่วยงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และไม่ทราบว่าจะเรียกชื่อรายงานตรวจสอบภายในหรือฝ่ายตรวจสอบภายใน ฉะนั้นในการจัดทำแผนการตรวจสอบ เพื่อของบประมาณจึงไม่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และเมื่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตั้งงบประมาณเพื่อการตรวจสอบภายในของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดก็ไม่ได้รับการพิจารณาจากสำนักงานงบประมาณ ทำให้ต้องใช้จ่ายจากเงินที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้รับสำหรับการ

บริหารงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนั้น ๆ ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินการตรวจสอบ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 34 เห็นว่ามีปัญหาด้านงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบมีจำนวนจำกัด จากรายงานผลการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่เบิกเงินกับคลังอำเภอ พบว่า ปัญหาประการหนึ่ง คือ ด้านงบประมาณในการตรวจสอบ (หน่วยตรวจสอบภายในหนังสือที่ ศธ 1406/192 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2537) อีกประการหนึ่งปัญหาด้านอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในก็เป็นปัญหามาก ทั้งนี้ สาเหตุมาจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนั้น มีหน่วยงานทั้งสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และโรงเรียน แต่ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีเพียง 3 คน ฉะนั้นบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณการตรวจสอบ จึงทำให้การตรวจสอบไม่สามารถดำเนินการไปตามที่ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดคาดหวังไว้ได้

1.2.3 ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าด้านการดำเนินการตรวจสอบ มีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ จำนวนวันที่ใช้ในการตรวจสอบไม่เพียงพอกับปริมาณการตรวจสอบ เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้สั่งการให้ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ต้องจัดทำแผนการตรวจสอบ โดยจะต้องตรวจสอบเกี่ยวกับการรับเงิน จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและงบเดือน การบริหารงบประมาณ ของหน่วยงานในสังกัดคือ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ ศธ 1406/42426 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2534) อีกทั้งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแต่ละแห่งมีผู้ตรวจสอบภายในเพียง 3 คนเท่านั้น จึงทำให้ไม่สามารถตรวจสอบได้เสร็จสิ้นตามแผนที่กำหนดไว้ได้

1.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีความเห็นว่าปัญหาด้านบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ ไม่มีวุฒิด้านการบัญชี และด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ.รับรองว่าเทียบเท่า ซึ่งปัญหานี้

สอดคล้องกับความเห็นของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ เห็นว่าการตรวจสอบภายในนั้น มีความสำคัญในการช่วยฝ่ายการเงินและพัสดุ เพื่อตรวจสอบงานการเงิน บัญชีต่าง ๆ เพื่อศึกษาว่ามีการควบคุมภายในที่ดีเพียงใด ในการกลั่นกรองงานการเงิน บัญชี หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะได้ดำเนินการแก้ไขได้ทันที่ จะนั้นฝ่ายการเงินและพัสดุ จึงมีความเห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในไม่มีคุณด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเทียบเท่าจึงเป็นปัญหาการรองลงมาคือปัญหาขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบให้ก้าวหน้า เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สำนักงาน ก.พ. ไม่อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จึงให้ข้าราชการพลเรือนตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทนหรือหากมีความจำเป็นให้ข้าราชการครูที่ผ่านการอบรมแล้วปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534) ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่จึงปฏิบัติงาน โดยคิดว่าเป็นการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ไม่ถาวร และไม่สามารถนำผลงานการตรวจสอบภายในเป็นผลงานทางวิชาการได้ทำให้ขาดขวัญและความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ก้าวหน้า จะนั้นผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดจะต้องให้การสนับสนุน และให้ความสนใจ และมีการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3.2 ด้านการสนับสนุน เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีความเห็นว่าปัญหาด้านการสนับสนุนมีปัญหายู่นานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ไม่อนุมัติตามหนังสือผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงแต่งตั้งครูช่วยราชการ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบภายในโดยแต่งตั้งจังหวัดละ 3 คน โดยมีได้คำนึงถึงปริมาณงานตรวจสอบว่ามากน้อยเพียงใด และอีกประการหนึ่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุเห็นว่าผู้ตรวจสอบขาดการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากหน่วยงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนั้น มีหน่วยงานครอบคลุมถึงสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และ

โรงเรียน ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะต้องออกไปตรวจสอบหน่วยงานเหล่านี้ด้วย อาจเป็นสาเหตุหนึ่ง เมื่อผู้ตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเข้ามาตรวจแล้ว ทักหาไม่ได้พบเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นกัน การที่ผู้ตรวจสอบขาดการประสานงานกัน เนื่องมาจากผู้ตรวจสอบเป็นครูช่วยราชการ การมาปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในนั้นไม่สามารถนำผลงานการตรวจสอบไปเป็นผลงานการเลื่อน ตำแหน่งได้ จึงจะต้องไปทักหาที่สอนด้วย ฉะนั้นในการพบปะกันระหว่างผู้ตรวจสอบก็จะไม่ค่อยมี เนื่องจากผู้ตรวจสอบบางแห่งจะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียน แต่จะมาทักหาที่ตรวจสอบที่สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดเป็นบางวันเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา วิโรจนวัฒน์ (2524 : 83 - 84) ที่กล่าวว่า อุปสรรคที่ทำให้การตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย เนื่องจากอัตรากำลังผู้ตรวจสอบภายในของแต่ละจังหวัดมีไม่เพียงพอ านการปฏิบัติงาน และมีหน่วยงานในความรับผิดชอบ ที่จะต้องทำการตรวจสอบจำนวนมาก ทั้งยัง ได้รับความหมายให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ทำให้การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ได้รับความไม่เต็มที่ และขาดความเป็นอิสระ อีกทั้งผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานที่ดีกับผู้ตรวจสอบ ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้การตรวจสอบภายในไม่อำนวยความสะดวกต่อส่วนราชการนั้น ๆ และต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตามที่ควรจะเป็น

1.3.3 ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ

มีความเห็นว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในด้านการดำเนินงานตรวจสอบอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ รายงานการตรวจสอบ ไม่ชัดเจนทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถปฏิบัติได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นครูช่วยราชการ อาจมีประสบการณ์ทางด้านการ ตรวจสอบทางการเงิน บัญชีและการพัสดุ ในระดับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดการรวบรวมหลักฐานที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอที่ทำให้รายงานการ ตรวจสอบบางครั้งไม่ชัดเจนไม่สามารถสื่อความหมายให้แก่หน่วยรับตรวจเข้าใจ และสามารถ นำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติได้ ประธาน คาบเพชร (2513 : 42) กล่าวว่า ผู้ตรวจสอบภายใน จะปลดเปลื้องความรับผิดชอบของตนได้ก็ต่อเมื่อได้เสนอรายงานที่มีผลทางปฏิบัติ (Practical report) ฉะนั้นเพื่อให้แน่ใจว่าข้อเท็จจริงต่าง ๆ ถูกต้อง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะได้ จึงควรต้องมีการหารือร่วมกันระหว่างผู้ตรวจสอบกับผู้เกี่ยวข้องก่อนที่

จะเสนอรายงานการตรวจสอบอย่างเป็นทางการ ปัญหาอีกข้อหนึ่งคือเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบเก็บข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการตรวจสอบ จะต้องมีการเก็บข้อมูลจากการตรวจสอบ แต่ผู้ตรวจสอบเมื่อตรวจสอบแล้วบางคนอาจมีการบันทึกหลักฐานจากการตรวจสอบตามที่ตนเห็นว่าควรจดบันทึกไว้ ทั้งนี้โดยไม่มีการจัดทำกระต่ายทำการไว้เป็นมาตรฐาน ส่งผลให้การรายงานการตรวจสอบขาดความชัดเจนจากการวิจัยของ วิไล ศรีธนาภกุล (2532 : 221) กล่าวว่า การจัดทำกระต่ายทำการมีความสำคัญต่อผู้ตรวจสอบในอันที่จะเป็นเครื่องมือการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ และเมื่อนำมาประกอบการเขียนรายงานการตรวจสอบ ปัญหานี้สอดคล้องกับรายงานผลการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่เบิกเงินกับคลังอำเภอ คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรวางแผนการตรวจสอบให้ครบทุกรายการและมีกระต่ายทำการตรวจสอบเป็นแนวเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537)

1.4 ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.4.1 ด้านบุคลากร ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าปัญหาด้านบุคลากร มีปัญหาอยู่ระดับปานกลาง ประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ บุคลากรไม่มีวุฒิด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่สำนักงาน ก.พ.รับรองว่าเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรจะพิจารณาขอกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จะเป็นผู้มีตำแหน่งที่แน่นอน และสามารถก้าวหน้าในสายการตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบ ทั้งนี้ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีงบประมาณบริหารเป็นจำนวนมาก ถ้าได้ผู้ตรวจสอบที่มีคุณภาพก็จะเป็นเครื่องมือของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัญหาอีกข้อหนึ่งคือไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการตรวจสอบภายใน กระทรวงการคลังได้กำหนดระเบียบการตรวจสอบภายในของส่วนราชการและได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบ ปัจจุบันมี 5 ฉบับ ซึ่งถือว่าการตรวจสอบภายในเป็นวิชาชีพเฉพาะ เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อรายงานต่อผู้บริหารงานการนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาสั่งการให้การบริหารงานภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยเหตุนี้จากผลการวิจัยของ เกศณี ขยาวีวัฒนาวงศ์ (2535 : 81) ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับเป็นผู้ที่มีความสามารถหลักวิชาพื้นฐานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอเป็นต้น ฉะนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติควรจะได้มีการจัดอบรมสัมมนาผู้ตรวจสอบภายในเป็นประจำทุกปี เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในมากยิ่งขึ้น

1.4.2 ด้านการสนับสนุน ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าปัญหาด้านการสนับสนุน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่เป็นปัญหามากคือ ไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ การตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ตรวจสอบจะต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจ และจะต้องวางแผนการตรวจสอบ ซึ่งจะต้องพิจารณาจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติ คณะรัฐมนตรี นโยบายและคำสั่งของส่วนราชการ เป็นต้น หากผู้ตรวจสอบไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ แล้วจะทำให้การตรวจสอบภายในไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 23.64 เห็นว่าไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูล และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานผลการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่เบิกกับคลังอำเภอ ได้ประมวลปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ว่า หน่วยตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เนื่องจากไม่มีฐานะ เป็นหน่วยงานในสำนักงานการการประถมศึกษาจังหวัด ตามโครงสร้างของ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ฉะนั้นจึงไม่ได้รับหนังสือเวียน ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และหนังสือสั่งการต่าง ๆ รวมทั้งไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับการตรวจสอบภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537) ปัญหารองลงมาคือ ขาดการติดต่อประสานงาน ระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สาเหตุเกิดจากผู้ตรวจสอบภายในได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ โรงเรียน และมาปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

เป็นครั้งคราว ทำให้ไม่มีเวลาที่จะติดต่อประสานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และอีกประการหนึ่ง เมื่อเจ้าหน้าที่จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดก็จะไม่พบกับผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา วิรุจธนวัฒน์ (2524 : 84) ว่าผู้ตรวจสอบภายในขาดการประสานงานที่ดีกับผู้ตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้การตรวจสอบภายในไม่อำนวยความสะดวกต่อส่วนราชการนั้น ๆ และต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตามที่ควรจะเป็น

1.4.3 ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าปัญหาด้านการดำเนินงานตรวจสอบ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ดำเนินการตามแผนการตรวจสอบ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแผนการตรวจสอบประจำปี ต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่ออนุมัติภายในเดือนกันยายนของทุกปี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534) ฉะนั้นผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจะต้องจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีให้ครอบคลุมถึงหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเสนอผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่ออนุมัติภายในเดือนกันยายนของทุกปี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534) การที่ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ดำเนินการตามแผนการตรวจสอบ อาจเนื่องมาจาก มิได้มีการกำหนดเวลาการตรวจสอบให้สอดคล้องกับการตรวจสอบ และอีกประการหนึ่งเรื่องที่ตรวจสอบมีมาก แต่ผู้ตรวจสอบภายในมีจำนวน 3 คน เท่านั้น และจะต้องปฏิบัติหน้าที่นอกจากการตรวจสอบด้วยซึ่งประธาน คานเพชร กล่าวว่าการวางแผนการตรวจสอบอย่างเหมาะสมจะต้องคำนึงถึงเวลาเพียงพอ และผู้ตรวจสอบจะต้องปลอดจากภาระหน้าที่อื่น มีเวลาปฏิบัติงานตรวจสอบเต็มที่ (ประธาน คานเพชร. 2513 : 35)

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ พบว่า ทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายใน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นปัญหาที่ชัดเจน ที่ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีความเห็นตรงกัน และปัญหาด้านการสนับสนุนและด้านการดำเนินงานตรวจสอบไม่แตกต่างกันซึ่ง นนทพล นิยมสมบูรณ์ (2537 : 53) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในจะอำนวยความสะดวกให้ได้ต้องสร้างความเข้าใจในหลักการที่ถูกต้องและสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นในบุคลากรของหน่วยงาน จากนั้นได้ 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ ฉะนั้นเมื่อผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นต่อปัญหาการตรวจสอบไม่ต่างกันแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติควรขออนุมัติกำหนดอัตราค่าจ้างผู้ตรวจสอบภายในต่อสำนักงาน ก.พ. อีกครั้ง โดยชี้ให้เห็นว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณเป็นจำนวนมาก จึงควรที่จะมีผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิทางด้านบัญชีหรือพาณิชยศาสตร์ เพื่อจะได้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารได้อย่างสมประโยชน์สูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กับผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ กับผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีทัศนคติต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ด้านบุคลากร แตกต่างกันเนื่องจากผู้บังคับบัญชาในระดับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีสถานภาพ และบทบาทที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไม่สามารถชี้ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นเครื่องมือในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ ซึ่งเป็นฝ่ายรับผิดชอบ เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขาดการประสานงานกัน และรายงานการตรวจสอบไม่สามารถมาปฏิบัติได้ ส่วนผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่า ตนไม่ได้รับการสนับสนุน และยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศิณี ขยาวิวัฒนาวงศ์ (2535 : 82)

ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในบางคนยังไม่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความสามารถ เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของตนเองให้เชี่ยวชาญ และทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน จึงทำให้การตรวจสอบภายในเป็นการตรวจสอบเพื่อจับผิด ขาดการวางมาตรฐานในการตรวจสอบภายใน การออกรายงานผลการตรวจสอบภายใน เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของผู้ตรวจสอบภายใน ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ตรวจสอบ และผู้รับตรวจสอบอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดไปสำนักงาน ก.พ. และในระยะสั้นควรจัดอบรมสัมมนาผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นประจำทุกปี เมื่อให้ความรู้ ในประเด็นที่จะตรวจสอบในแต่ละเรื่อง

1.2 ด้านการสนับสนุน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ ตรวจสอบภายใน ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงสภาพของผู้ตรวจสอบ ภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ให้เป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่าย ๆ หนึ่งในสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เพื่อจะได้มีบทบาทที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน และทำให้เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน

1.3 ด้านการดำเนินงานตรวจสอบ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรกำหนดแนวการ ตรวจสอบ และแบบฟอร์มเกี่ยวกับการตรวจสอบในแต่ละเรื่องไว้เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้เป็น คู่มือการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรจะมีการศึกษาบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัด

2.2 ควรจะศึกษาคูสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัด

2.3 ควรจะศึกษารูปแบบการตรวจสอบภายในของสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัด เพื่อให้การตรวจสอบภายในของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีประโยชน์สูงสุด
ด้วยข้อจำกัดที่มีอยู่อันอาจแก้ไขไม่ได้ในช่วงเวลาอันสั้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การคลัง, กระทรวง. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของ
ส่วนราชการ พ.ศ.2535. กรุงเทพฯ : กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง,
2534.
- กิตติมา ปรีดีดีลภ. การบริหารการเงินในโรงเรียน (เล่ม 1). พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยากร, 2522.
- เกศณี ขยาวีวัฒนวงศ์. สถานภาพและบทบาทของหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- เกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ. แนวทางป้องกันและแก้ไขทุจริตะเร็งร้ายของการดำเนินธุรกิจ.
กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์, ม.ป.ป.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในประจำ
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.
_____. แนวปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างข้าราชการ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.
- _____. มาตรการปรับปรุงระบบข้อมูลเพื่อการตรวจสอบการบริหารงบประมาณ.
กรุงเทพฯ : หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,
2536.
- _____. การกำหนดขนาดของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2536.
- _____. รายงานสรุปผลและแผนการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ ปี 2530 - 2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2536.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การกระจายการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ

2537. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวง-
ศึกษาธิการ, 2536.

_____. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2535 - 2538) เล่ม 2. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิวینگ
จำกัด, 2537.

_____. การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน สบจ. และ สบอ. ที่เบิกเงินกับคลังอำเภอ.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ,
2537.

เจริญ เจษฎาวัลย์. การตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์กรุงเทพ (1984)
จำกัด, ม.ป.ป.

✓ นนทพล นิ่มสมบูรณ์. "การตรวจสอบภายในเป็นงานบริหาร," วารสารกรมบัญชีกลาง.
35(2) : 53 ; มีนาคม - เมษายน 2537

บัญชีกลาง, กรม. มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ. กรุงเทพฯ :
กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2536.

ประธาน ดาบเพชร. ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ. วิทยาพิพนธ์
ปริณูตมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513.

ประพิน นุตระ (ผู้แปล). "บทบาทของการตรวจสอบภายในที่เปลี่ยนแปลงไป : การท้าทาย
สำหรับอนาคต," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการควบคุมภายในกับการบริหาร.
หน้า 16 - 17. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

ประวิตร นิลสุวรรณากุล. "การตรวจสอบการบริหารการจัดการนิติหำนการเพิ่มประสิทธิภาพ
ผู้ตรวจสอบ," จุฬาลงกรณ์วารสาร. 4(13) : ตุลาคม - ธันวาคม 2534.

"พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 97
ตอนที่ 158. 13 ตุลาคม 2523.

วิชัย รัตสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2535.

วิไล วีระปรีย และจงจิตต์ หลีกภัย. ระบบบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

- วิไล ศรีธนากุล. การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติการตรวจสอบการเงินและบัญชี
ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2532. อัดสำเนา.
- วีรนารถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์. การจัดองค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7.
 กรุงเทพฯ : หจก. โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2531.
- วัธนีย์ พรหมเชษฐ์ และเกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ. เทคนิคและหลักการตรวจสอบภายใน.
 โรงพิมพ์ลดาวัลย์, 2523.
- สาทิคม์ จันทโรตถก และกวี วงศ์พัฒน์. การตรวจสอบและควบคุมภายใน. กรุงเทพฯ :
 บริษัททวนนก จำกัด, ม.ป.ป.
- สุกัญญา วิโรจนวัฒน์. การตรวจสอบภายในของส่วนราชการในภาคกลาง การศึกษาเปรียบเทียบ
ช่วงระหว่าง ปี พ.ศ.2505 - 2519 และหลังปี พ.ศ. 2519. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- สุทัศน์ อุบนิชิต. "การตรวจสอบภายในคืออะไรกันแน่," รวมบทความทางบัญชี. กรุงเทพฯ :
 ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2532.
- Kent David, Sherer Michael and Turley Stuart. Current Issues in
Auditing. London : Harper & Trow, Publishers, 1985.
- Meigs, Walter B., O. Ray Whittington and Robert F. Meigs. Principles of
Auditing. 7th ed. Homewood : Richard D. Irwin Inc., 1982.
- Robertson Jack C and Davis G. Frederick. Auditing. 5th. Homewood
 Illinois : Business Publications Inc., 1988.
- Stettler, Howard F. Auditing Principles. 4th ed. Englewood Cliffs :
 New Jersey. 1977.
- Venables, Julian and Impey Ken. Internal Audit. 2nd ed. London :
 Butterworth & Co. (Publishers) Ltd., 1988.

ภาคผนวก

ที่ ทม 1007/4419

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวปนัดดา จรัสพิทยากุล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีรุณ หอมเย็น

ประธาน

อ.สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
ให้ผู้ช่วยการการประถมศึกษาจังหวัด, ผู้ช่วยผู้ว่าการการประถมศึกษาจังหวัด, หัวหน้าฝ่าย
การเงินและพัสดุ, หัวหน้างานในฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายใน ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดเห็นแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ศิริบุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริบุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ 1406/พิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

24 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวปนัดดา จรัสพิทยากุล ข้าราชการสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ตามที่ส่งมาพร้อมนี้ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติพิจารณาแล้ว เห็นสมควรให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และเมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งคืนไปภายในวันที่ 20 ธันวาคม 2537 โดยใส่ซองที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของ และติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประสิทธิ์ แต่งรัมย์

(นายประสิทธิ์ แต่งรัมย์)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

หน่วยตรวจสอบภายใน

โทร. 2805499

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ

24 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวนัตตา จรัสพิทยากุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด" การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นอกจากเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแล้ว ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดต่อไป ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องมากที่สุด ข้าพเจ้าใคร่ขอ ความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้มีความ สำคัญยิ่งต่อผลการวิจัย และขอรับรองว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อตัวท่าน และงานในหน้าที่ แต่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ ร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนัตตา จรัสพิทยากุล)

นิสิตระดับปริญญาโท

วิชาเอกการบริหารการศึกษา

แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

"ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด"

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ทั้งหมด 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

- () ผอ.ปจ.
- () ผช.ผอ.ปจ.
- () หัวหน้าฝ่ายการเงินและพัสดุ
- () หัวหน้างานในฝ่ายการเงินและพัสดุ
- () ผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับปัญหาที่เกิดขึ้นที่ตรงกับความเป็นจริง
ในแต่ละข้อ เพียงเครื่องหมายเดียว โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

- 3 หมายถึง มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก
2 หมายถึง มีปัญหาการปฏิบัติงานปานกลาง
1 หมายถึง มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น		
		มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
1	<u>ด้านบุคลากร</u> ไม่มีวุฒิทางด้านการบัญชีและด้านพาณิชยศาสตร์ หรือวุฒิที่ ก.พ.รับรองว่าเทียบเท่า.....			
2	ขาดความรู้ด้านการบัญชีส่วนราชการในระดับ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด.....			
3	ขาดความรู้ด้านการบัญชีหน่วยงานย่อยในระดับ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน..			
4	ขาดความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการเงิน.....			
5	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ การพัสดุ.....			

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น		
		มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
6	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ.....			
7	ไม่สามารถนำเทคนิคการตรวจสอบภายใน มาใช้ในการปฏิบัติงาน.....			
8	ขาดทักษะเชิงวิเคราะห์ การวัดและประเมินผล การตรวจสอบ.....			
9	ไม่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยรับตรวจ.....			
10	ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้าน การตรวจสอบภายใน.....			
11	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานในองค์การ.....			
12	ขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในให้ก้าวหน้า.....			
	<u>ด้านการสนับสนุน</u>			
1	ไม่ได้รับงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบ จำนวนจำกัด.....			
2	ขาดวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติ งานตรวจสอบ.....			
3	ไม่ได้รับหนังสือ ระเบียบ ข้อมูลและข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ.....			

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น		
		มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
4	ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ.....			
5	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ.....			
6	ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อรายงาน การตรวจสอบ.....			
7	ขาดการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบ ภายในกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.....			
8	ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในขาดการ ประสานงานกัน.....			
9	ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานอื่นนอกจากการตรวจ สอบ ทำให้เวลาในการตรวจสอบไม่เพียงพอ....			
10	อัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน.....			
	<u>ด้านการดำเนินงานตรวจสอบภายใน</u>			
1	ไม่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการตรวจสอบ..			
2	แผนการตรวจสอบมีขอบเขตและรายการที่ ตรวจสอบไม่ชัดเจน.....			
3	การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ.....			

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น		
		มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
4	เครื่องมือสำหรับการตรวจสอบเก็บข้อมูล ได้ไม่สมบูรณ์.....			
5	ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบไม่เพียงพอต่อการ เขียนรายงาน.....			
6	รายละเอียดการตรวจสอบไม่ได้บันทึกไว้ เป็นหลักฐาน.....			
7	จำนวนวันที่ใช้ในการตรวจสอบไม่เพียงพอกับ ปริมาณงานที่ตรวจ.....			
8	ขาดอิสระในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการตรวจสอบ.....			
9	ผู้ตรวจสอบขาดการประสานงานกัน ก่อนที่จะ เขียนรายงานการตรวจสอบ.....			
10	รายงานการตรวจสอบไม่ชัดเจนทำให้หน่วย รับตรวจไม่สามารถปฏิบัติตามได้.....			
11	หน่วยรับตรวจไม่ยอมรับรายงานการตรวจสอบ...			
12	หน่วยตรวจสอบภายในขาดการติดตามผลว่า หน่วยรับตรวจได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ.....			

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง รوبرตระปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด ตามความคิดเห็นของท่านและข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขในแต่ละด้าน
ดังต่อไปนี้

ปัญหาด้านบุคลากร	ข้อเสนอแนะ
1.	1.
2.	2.
3.	3.

ปัญหาด้านการสนับสนุน	ข้อเสนอแนะ
1.	1.
2.	2.
3.	3.

ปัญหาด้านการดำเนินงานตรวจสอบ	ข้อเสนอแนะ
1.	1.
2.	2.
3.	3.

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	t
1	9.00
2	8.51
3	11.12
4	7.39
5	19.00
6	13.50
7	19.00
8	9.00
9	10.20
10	19.00
11	9.79
12	8.51
13	8.51
14	13.50
15	9.79
16	9.00
17	19.00

ข้อที่	t
18	8.51
19	6.02
20	8.42
21	13.50
22	9.00
23	9.79
24	13.50
25	7.25
26	11.12
27	9.79
28	13.50
29	6.81
30	13.50
31	9.00
32	8.57
33	9.00
34	9.79

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวนัตตา ชื่อสกุล จรัสพิทยากุล

เกิดวันที่ 2 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2498

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 316 ถนนอรุณอมรินทร์ ตำบลศิริราช เขตบางกอกน้อย

กรุงเทพฯ 10700

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 7

สถานที่ทำงานปัจจุบัน หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ เขตดุสิต

กรุงเทพฯ 10300

ประวัติการศึกษา

- | | |
|-----------|---|
| พ.ศ. 2520 | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
จากวิทยาลัยพัฒนการชนบุรี |
| พ.ศ. 2523 | ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยมศึกษา (ป.ม.)
จากวิทยาลัยพัฒนการชนบุรี |
| พ.ศ. 2525 | กศ.บ. (ธุรกิจศึกษา บัญชี)
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| พ.ศ. 2537 | กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |