

ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพ การตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย

Impacts of Working Environment on the Quality of Internal Audit of Local Administrative Organizations in Nongkhai Province

จิตาภา พุ่มเพ็ง*, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษ์**, สุนันท์ เครือน้ำคำ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายและเพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในผู้บริหารระดับกอง/สำนัก และผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในในเขตจังหวัดหนองคายจำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าความสัมประสิทธิ์ ถดถอยอย่างง่าย วิธีการ(T-Test) สำหรับตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุในช่วง 41 – 50 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าส่วน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพการตรวจสอบภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านคุณค่าของความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณและด้านปรัชญาและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารระดับแตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมภายในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพแวดล้อม

*นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**อาจารย์ที่ปรึกษา

ภายใน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณค่าของความซื่อสัตย์และ จรรยาบรรณ ด้านปรัชญาและลักษณะการบริหารงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลและ ด้านความสามารถในหน้าที่ของบุคลากร ส่งผลกระทบ ต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายค่อนข้างมาก

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมการทำงาน, คุณภาพการตรวจสอบ ภายใน

Abstract

This research was focally aimed to compare personal factors of local administrative personnel with the working environment of local administrative organization in Nongkhai Province and to study impacts of working environment on the quality of Internal Audit of local administrative organizations in Nongkhai Province. Samples were totally 216 key officers in related functions that included chief administrators, Internal Auditors, executive administrators of divisions and offices, and personnel that were authorized for internal auditors' functions in local administrative organizations in Nongkhai Province. Questionnaire technique was used in collecting data, and data were analyzed using SPSS program. Statistical analysis tools in use included percentage, frequency, mean, standard deviation, simple regression coefficient, t-test for pair wise

independent variable analysis, and One-Way ANOVA for analysis of multiple variables.

Result revealed that most respondents were female with age range of 41-50 years old, holding Master Degrees, titled as Division Director, and Section Chief, with working experience period of 11-15 years. Their opinions related to working environment in general were found to be high while opinions on the internal audit quality were moderate. Considering demographic characteristics in general, their opinions were not different. Considering each of 6 aspects, their opinions on aspects of integrity and morality, and philosophy and administration were different.

Impacts of working environment on the quality of internal audit of local administrative organizations in Nongkhai Province, either on integrity and morality, philosophy and administration, organizational structure, job assignment, human resources policy and procedures, or functional competency of personnel, were found to be moderately high.

Keywords: Working environment, Internal Audit Quality

บทนำ

องค์กรที่ประสบผลสำเร็จส่วนใหญ่จะมี ประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงและองค์กรที่มีระบบ การบริหารจัดการดี จะทำให้องค์กรนั้นสามารถดำรงอยู่ ได้ในสภาวะการณ์ในปัจจุบัน การที่จะทำให้องค์กรมี

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานหรือการบริหารจัดการที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเพราะขนาดองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นสามารถที่จะจูงใจให้พนักงานมีการทุ่มเทในการปฏิบัติงานในหน้าที่และเมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถก็จะทำให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรดีขึ้นเมื่อองค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดีก็สามารถที่จะทำให้บุคคลภายในเห็นถึงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวม ก็จะส่งผลถึงผลผลิตขององค์กรสามารถสัมผัสได้ถึงคุณภาพผลผลิตทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจในผลผลิตขององค์กร ก็จะทำให้องค์กรสามารถที่จะสร้างมูลค่าให้กับลูกค้าสนใจได้

สภาพภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมบุคลากรก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน และในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในองค์กรไม่เหมาะสมก็จะส่งผลต่อสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2548, หน้า 44)

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการตรวจสอบรวมทั้งการปรับเปลี่ยนกระบวนการตรวจสอบภายในได้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการ พัฒนาคุณภาพของการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย ดังนั้นเพื่อให้รูปแบบของสภาพแวดล้อม วิธีการ

ตรวจสอบ และกระบวนการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการที่อาจจะเกิดขึ้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสภาพปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในหลายรูปแบบเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน ประเด็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การนำข้อมูลของผู้ตรวจสอบภายในมาดำเนินการแก้ไข การประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก ผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่ได้นำมาใช้กับผู้ตรวจสอบภายนอกเท่ากับว่าการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีผลใด ๆ ทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับข้อมูลของหน่วยงานตรวจสอบภายในนั้น ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2535 มีลักษณะงานข้อหนึ่งที่กล่าวว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ห้ามดำเนินงานตรวจก่อนจ่าย แต่ในความเป็นจริงนั้นผู้ตรวจสอบภายในจะดำเนินการตรวจก่อนจ่ายเพราะการดำเนินการตรวจก่อนจ่ายจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินการถูกต้องตามระเบียบกฎหมายมากขึ้น หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานตรวจสอบภายนอกจะดำเนินการตรวจสอบหลังจากหน่วยงานทำการปิดบัญชีเรียบร้อยแล้วจึงเข้ามาทำการตรวจสอบ ซึ่งเป็นการตรวจสอบหลังจ่ายเรียบร้อยแล้วผลของการตรวจสอบมักจะพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการผิดขั้นตอน ผิดระเบียบ เป็นต้น ผู้ตรวจสอบภายนอกจะดำเนินการเรียกเงินคืนจากหน่วยรับตรวจ ส่วนหนึ่งอาจมาจากผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในไม่มีมาตรฐาน

การรายงานไม่เป็นความจริง หรือแม้แต่ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในหรือไม่ อย่างไร ซึ่งมุ่งช่วยให้ฝ่ายบริหารได้ดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบบริหารจัดการที่ดีด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

2. เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายและเพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ

คุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย กลุ่มประชากรของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารระดับกอง/สำนัก เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในในเขตจังหวัดหนองคาย จำนวน 68 แห่ง รวมทั้งสิ้น 468 คน (กรอบอัตรากำลัง ณ ต.ค. 2557)

หลังจากที่สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1976) โดยกำหนดค่า α 0.05 พบว่าจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารระดับกอง/สำนัก เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ในเขตจังหวัดหนองคาย จำนวน 216 คน และผู้วิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 216 ชุด โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามสำหรับวัดระดับความคิดเห็นเรื่องสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ในเรื่อง คุณค่าและความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ ปรัชญาและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ นโยบายและวิธีปฏิบัติ ด้านทรัพยากรบุคคล ความสามารถในหน้าที่ของบุคลากร

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการตรวจสอบภายใน ในเรื่อง ความถูกต้อง ความชัดเจน ความกระชับ ความทันต่อเวลา ความคิดสร้างสรรค์และด้านการจูงใจ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบสอบถามปลายเปิด
คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดหนองคาย

แบบสอบถามความพึงพอใจในส่วนที่ 2, 3
และ 4 นั้นใช้ Likert 5 scales โดยมีคำถาม 5 ข้อ ที่เน้น
ภาพรวมของสภาพแวดล้อมภายในการทำงานและ
คุณภาพการตรวจสอบภายใน

ส่วนความสำคัญในด้านความเที่ยงตรงของ
เนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญและมีการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคำถามหลายครั้งโดยให้
ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านที่มีเชี่ยวชาญมาช่วยในการประเมิน
จนได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.07 ขึ้นไปทุกข้อ
หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองจำนวน 45 ชุด
เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ของครอนบัต (Cronbach) พบว่ามีค่าครอนบัต แอลฟา
เท่ากับ 0.973 ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ ดังนี้

4.92 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด
3.94 – 4.91	หมายถึง มาก
2.96 – 3.93	หมายถึง ปานกลาง
1.98 – 2.95	หมายถึง น้อย
1.00 – 1.97	หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กว่าร้อยละ
55.6 เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 40.3 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.2 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่
เป็นผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าส่วน คิดเป็นร้อยละ 57.9
และมีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 11 – 15 ปี
คิดเป็นร้อยละ 39.4

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน
การทำงานโดยรวม

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความถูกต้อง	3.17	0.54	ปานกลาง
2. ด้านชัดเจน	3.72	0.66	ปานกลาง
3. ด้านความกระชับ	3.67	0.68	ปานกลาง
4. ด้านความทันต่อเวลา	3.91	0.65	มาก
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.84	0.69	ปานกลาง
6. ด้านความตั้งใจ	3.71	0.71	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.67	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณค่าและความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ	3.57	0.37	ปานกลาง
2. ด้านปรัชญาและลักษณะการบริหารของผู้บริหาร	3.81	0.71	ปานกลาง
3. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.95	0.53	มาก
4. การมอบหมายอำนาจและหน้าที่	3.90	0.60	ปานกลาง
5. ด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล	4.01	0.52	มาก
6. ความรู้ ทักษะ	3.85	0.63	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.85	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติด้าน
ทรัพยากรบุคคลและด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับ

ปานกลางจำนวน 4 ข้อ คือ การมอบหมายอำนาจและ
หน้าที่ ด้านความรู้ ทักษะด้านปรัชญาและลักษณะการบริหาร
ของผู้บริหาร ด้านคุณค่าและปรัชญาและลักษณะ
การบริหารของผู้บริหาร ด้านคุณค่าและความซื่อสัตย์
และจรรยาบรรณ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ

สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คุณค่าของความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ	3.65	.28	3.50	.42	3.01	.00**
2. ปรัชญาและ ลักษณะการบริหารงาน	3.89	.65	3.74	.75	1.49	.51
3. โครงสร้างองค์กร	4.05	.52	3.86	.52	2.62	.97
4. การมอบหมายอำนาจหน้าที่	3.98	.62	3.83	.58	1.73	.67
5. นโยบายและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล	4.07	.52	3.95	.51	1.59	1.00
6. ความรู้ ทักษะ	3.92	.67	3.79	.58	1.48	.23
รวม	3.93	.54	3.78	.56	1.99	0.56

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า เพศชายและเพศหญิง
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน
ที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 6 ด้าน

พบว่า สภาพแวดล้อมภายในรายด้านคุณค่าของ
ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ พบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	P. Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คุณค่าของชีวิตที่ดีและจรรยาบรรณ	2.97	0.34	3.47	0.21	3.45	0.41	3.67	2.95	9.38	0.00**
2. ประสิทธิภาพและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร	2.43	0.66	4.06	0.38	3.75	0.78	3.86	0.64	6.10	0.00**
3. โครงสร้างองค์กร	3.47	0.65	4.01	0.22	3.93	0.55	4.00	0.52	1.30	0.27
4. การมอบหมายอำนาจหน้าที่	3.53	0.30	3.96	0.43	3.90	0.59	3.93	0.66	.54	0.70
5. นโยบายและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล	4.30	0.18	4.08	0.25	3.97	0.49	4.01	0.56	.62	0.65
6. ความรู้ ทักษะ	4.00	0.47	4.11	0.31	3.87	0.55	3.82	0.71	.92	0.45
รวม	3.45	0.43	3.95	0.30	3.81	0.56	3.88	1.01	3.14	0.35

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามอายุ

สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี		25-30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี		F	P. Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คุณค่าของชีวิตที่ดีและจรรยาบรรณ	2.97	0.34	3.47	0.21	3.45	0.41	3.67	2.95	3.71	0.35	9.38	0.00**
2. ประสิทธิภาพและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร	2.43	0.66	4.06	0.38	3.75	0.78	3.86	0.64	3.92	0.63	6.10	0.00**
3. โครงสร้างองค์กร	3.47	0.65	4.01	0.22	3.93	0.55	4.00	0.52	3.92	0.57	1.30	0.27
4. การมอบหมายอำนาจหน้าที่	3.53	0.30	3.96	0.43	3.90	0.59	3.93	0.66	3.88	0.58	.54	0.70
5. นโยบายและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล	4.30	0.18	4.08	0.25	3.97	0.49	4.01	0.56	3.96	0.61	.62	0.65
6. ความรู้ ทักษะ	4.00	0.47	4.11	0.31	3.87	0.55	3.82	0.71	3.77	0.67	.92	0.45
รวม	3.45	0.43	3.95	0.30	3.81	0.56	3.88	1.01	3.86	0.57	3.14	0.35

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน	ปลัด อปท.		ผอ./ หน.		ตส		ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ตส.		F	P. Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คุณค่าของความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ	3.67	0.31	3.51	0.41	3.29	0.25	3.61	0.21	3.40	0.19
2. ปรัชญาและลักษณะการบริหารงาน	3.92	0.68	3.76	0.72	3.58	1.13	3.81	0.66	0.85	0.47
3. โครงสร้างองค์กร	4.05	0.58	3.88	0.51	4.17	0.85	4.02	0.32	1.88	0.13
4. การมอบหมายอำนาจหน้าที่	4.03	0.65	3.84	0.57	3.92	0.44	3.86	0.61	1.54	0.21
5. นโยบายและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล	4.05	0.58	3.96	0.51	4.08	0.10	4.09	0.43	0.68	0.57
6. ความรู้ ทักษะ	3.95	0.69	3.81	0.59	3.83	0.36	3.81	0.71	0.78	0.51
รวม	3.94	0.58	3.79	0.55	3.81	0.52	3.87	0.49	1.52	0.35

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

สภาพแวดล้อม ภายใน การทำงาน	1 - 2 ปี		3 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		20 ปีขึ้นไป		F	P. Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คุณค่าของ ความซื่อสัตย์ จรรยาบรรณ	2.97	0.34	3.47	0.21	3.46	0.41	3.67	0.29	3.71	0.34	3.72	0.48	0.73	0.00**
2. ปรัชญาและ ลักษณะการ บริหารงาน	2.43	0.66	4.06	0.38	3.75	0.79	3.86	0.64	3.92	0.64	4.11	0.19	4.94	0.00**
3. โครงสร้าง องค์กร	3.47	0.65	4.01	0.22	3.93	0.55	3.99	0.53	3.93	0.58	4.22	0.35	1.14	0.34
4. การมอบหมาย อำนาจหน้าที่	3.53	2.98	3.96	0.43	3.90	0.59	3.92	0.66	3.88	0.59	4.28	0.42	0.64	0.67
5. นโยบายและวิธี บริหารทรัพยากร	4.30	0.18	4.08	0.25	3.97	0.49	4.00	0.56	3.96	0.62	4.50	0.29	1.05	0.39
6. ความรู้ ทักษะ	4.00	0.47	4.11	0.31	3.87	0.55	3.80	0.71	3.76	0.68	4.33	0.33	1.17	0.32
รวม	3.45	0.88	3.95	0.30	3.81	0.56	3.87	0.57	3.86	0.57	4.19	0.34	1.61	0.29

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ผลกระทบบสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน	สัมประสิทธิ์การถดถอย		ค่า T	Sig.
	B	Beta		
สภาพแวดล้อมภายในการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน	.973	.762	17.22	.000

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับสภาพแวดล้อมภายในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า สิ่งแวดล้อมภายในการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายค่อนข้างมาก ($\beta = .762$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุในช่วง 41 – 50 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าส่วน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับมาก ในด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้

องค์กรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ โดยมีการระบุไว้ในโครงสร้างขององค์กร อีกทั้งมุ่งเน้นให้มีการกำหนดสายงานการมอบอำนาจหน้าและความรับผิดชอบให้ชัดเจน ส่วนนโยบายและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในทุกตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับอุทัยรัตน์ แก้วแก้ว (2554) วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่าผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการเงินบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ พบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านระบบบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร และ Peter (2549) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความสำเร็จขององค์กร พบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก

จากสมมติฐานการวิจัยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานและวิธีการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในนั้นถูกกำหนดไว้ด้วยขอบปฏิบัติตามกฎหมายเช่นมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของสวรชการระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของสวรชการ พ.ศ. 2551 และระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2546 ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามทำให้นุคลิกภาพและการรับรู้ในบทบาทด้านประชากรศาสตร์ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับวิญญารักษ์ ทิพพิชัย (2554) ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์การตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานด้านตรวจสอบภายในและความถี่ในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับตรวจสอบภายใน (ต่อปี) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลยุทธ์การตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพรายงานการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

ประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นจากมากไปน้อยในด้านความทันต่อเวลา ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านความชัดเจนตามลำดับ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย พบว่าสภาพแวดล้อมภายใน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณค่าของ

ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ ด้านปรัชญาและลักษณะการบริหารงานด้านโครงสร้างองค์กรด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลและด้านความสามารถในหน้าที่ของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเพ็ญ งามอาจวาจา (2549) พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในเห็นว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมากที่สุด คือ นโยบายการสนับสนุนของฝ่ายบริหารและความพร้อมของบุคลากรในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลปฏิบัติงานที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการวางระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ชัดเจนเพื่อเชื่อมต่อคนและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เกิดการประสานงาน การปฏิบัติงาน การแบ่งงานกันทำ ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 ควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านคุณค่าและความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ ด้านปรัชญาและลักษณะการบริหารงานด้านโครงสร้างองค์กรด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลและด้านความสามารถในหน้าที่ของบุคลากร

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายมีศักยภาพในการทำงาน และก่อให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 ควรให้ความสำคัญในงานตรวจสอบภายในเนื่องจากผู้บริหารคิดว่าเป็นการตรวจสอบการบริหารงบประมาณของผู้บริหาร ระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงและไม่ชัดเจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ ควรให้ความสำคัญด้านการตรวจสอบภายในในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันความผิดพลาดขององค์กร อีกทั้งควรสร้างจิตสำนึกหรือมาตรฐานให้บุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน องค์กรต้องให้ความสำคัญในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ เสียสละ มีความรับผิดชอบให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

1.3 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในควรให้ความสำคัญด้านคุณภาพการตรวจสอบภายใน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความกระชับ ด้านทันต่อเวลา ด้านความชัดเจน ด้านการจูงใจและด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเพื่อให้การดำเนินงานในภาพรวมประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน

1.4 ควรนำผลการวิจัยไป เป็นกลยุทธ์ในการวางแผนการดำเนินงานในการตรวจสอบภายในได้

อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้หน่วยงานมีผลดำเนินงานที่น่าพอใจของผู้บริหาร และให้หน่วยรับตรวจต่อไปและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ในด้านของการศึกษาวิจัย ควรมีการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและบุคลากร ดังนั้น ควรทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้ในการปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการตรวจสอบ

2.3 ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสอบถามแบบเชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยมากที่สุดและถูกต้องสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงกับความต้องการ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2546). **แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในภาครัฐราชการ**. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง.
- จันทนา สาขากร และคณะ. (2548). **การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน**. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น.เพรส. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2548). **แนวทางการตรวจสอบภายใน**. กรุงเทพฯ: คู่มือเบส. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2541). **แนวทางการปฏิบัติการตรวจสอบภายใน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- พรเพ็ญ งามอาจวาจา. (2549). **การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ตรวจสอบภายในการทำเรื่องแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันนพรณ์ ชื่นพิบูลย์. (2552). **ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิญญารักษ์ ทิพย์ชัย. (2554). **ผลกระทบของกลยุทธ์การตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงมหาดไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ การบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัยรัตน์ แก้วภู. (2554). **ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Kanter, A. T. (2007). Dynamic capabilities and operational capabilities: A Knowledge management perspective. *Journal of Business Research*. 1(5), 145-160.
- Peter Dunker. (2003). Effective Decision Making. *Management Guru*. 104-110.