

การมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดสมรรถนะของเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม*

พัชรภรณ์ ดวงชื่น**, ลัดดาวรรณ รุ่งเรือง***, อรพิน กอวชิรพันธ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไปจำนวน 40 คนโดยผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยแบบสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานเครือข่ายงานตรวจสอบภายในมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายในประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพ (2) สมรรถนะเฉพาะตามสายวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลและรายละเอียดต่างๆในงานที่ได้รับผิดชอบ (3) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความเคารพคุณค่า และสิทธิของผู้เป็นเจ้าของในข้อมูลที่ได้รับ และไม่เปิดเผยข้อมูลโดยปราศจากอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมเว้นแต่เมื่อกฎหมายหรือวิชาชีพกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และการที่ผู้ตรวจสอบภายในไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อการใด ที่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรมขององค์กร (4) ด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่ต้องการจากทีมงาน (5) ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการแสดงออกถึงความพร้อมและความเต็มใจในการให้บริการ และการมีความสามารถในการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆที่ไม่ใช่เรื่องงานที่ได้รับผิดชอบทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง (6) ด้านความรู้ และทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ (7) ด้านการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการจัดทำเอกสารหรือจดหมายโต้ตอบเพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มคนในระดับที่แตกต่างกัน และการมีเทคนิคและความสามารถในการจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และ (8) ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสมาชิกในทีมได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายในไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เป็นเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน ในมหาวิทยาลัยต่อไป

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, สมรรถนะของเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน

* ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยคริสเตียน

** อาจารย์ประจำ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** พนักงานฝ่ายควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, e-mail: toom_cct@yahoo.com, Tel. 081-8907369

Received : October 19, 2018; Revised : February 25, 2019; Accepted : March 29, 2019

The Participation for Determining the Competencies of the Internal Audit Network of a Private University in Nakhon Pathom Province*

Patcharaporn Duangchurn**, Raddawan Rungreang***, Oraphin Kowachirapan***

Abstract

The purpose of this research is to determine the performance of the internal audit network a private university in Nakhon Pathom. The samples used in the research were personnel in a private university in Nakhon Pathom province. With a duration of 3 years or more, 40 people. The researcher chose to use the group discussion research to determine the internal audit work network performance, synthesis of concepts, theories and related research to create a questionnaire for use as a research tool. The data were analyzed by using median ($\bar{x}$) and standard deviation (S.D).

The findings revealed that Internal Audit Network Performance consists of 8 areas of performance as follows: (1) internal audit performance standards and the highest average value is Expressing their opinions according to professional principles (2) specific competencies according to the professional line and the highest average value is Having the ability to validate Complete information and various details in the responsible job (3) professional ethics and the highest average value is Having respect for value And the rights of the owner in the information that he has received and does not disclose the information without proper authority, except when the law or profession is otherwise specified And the internal auditor does not use the information obtained for personal gain or for any purpose That is against the law or contrary to the legitimate objectives and corporate ethics (4) responsibility in work and the highest average value is Having the ability to define action plans And the desired goals from the team (5) consciousness in providing services and the highest average value is Having the ability to express the readiness and willingness to provide services And having the ability to provide services or provide assistance in other matters that are not responsible (6) special technical knowledge and skills and The highest average value is The ability to use technology tools (7) communication by writing and the highest average value is Having the ability to create documents or correspondence to communicate information to a group of people at different levels And the availability of techniques and the ability to produce a summary of effective audit reports (8) systematic thinking and The highest average value is Having the ability to present guidelines in Systematically solving problems of team members. Based on the finding in the research, it is recommended that administrator can use the internal network performance as a guideline improve the knowledge of the personnel of the internal audit network on campus.

Keywords : The Participation, The Competencies of the Internal Audit Network

* Research Paper Granted by Christian University of Thailand

** Instructor, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

*** Staff, Division of Internal Control, Christian University of Thailand

Corresponding author, e-mail: toom_cct@yahoo.com, Tel. 081-8907369

Received : October 19, 2018; **Revised :** February 25; 2019 **Accepted :** March 29, 2019

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันรัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบาย ให้ทุกหน่วยงานมีการนำหลักการกำกับกิจการที่ดี Good Corporate Governance หรือ CG มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน และให้มีการจัดการเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีความโปร่งใส และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร รวมถึงตัวผู้บริหารเองด้วย ดังนั้น งานของหน่วยตรวจสอบภายใน จึงมีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริหาร เป็นการสอบยืนยันการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในทุกส่วนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อลดข้อตรวจพบจากหน่วยงานภายนอก ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของประชากร ความร่วมมือและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ฉะนั้น ผู้ตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพทั้งในด้านความรู้ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรในปัจจุบันนิยมมาใช้ ได้แก่ การฝึกฝนบุคลากรตามแนวคิดสมรรถนะ (Competency Based Training) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการดึงเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ต่องานขององค์กรให้ได้เต็มที่ ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย (วิทยา พรพิชพงษ์, 2556) นอกจากนี้การกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจนเหมาะสมของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถนำสมรรถนะที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ (ธารศักดิ์ คงสวัสดิ์, 2559) นอกจากนี้การตรวจสอบภายในยังต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงานโดยเน้นการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (Participative Audit) ให้ผู้รับการตรวจสอบเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับผลการตรวจสอบ (กลุ่มตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและจุลสารตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง, 2558) และเพื่อให้องค์กรสามารถใช้ความรู้และข้อมูลในการตัดสินใจด้วยความรวดเร็ว ครบถ้วน ถูกต้อง และมีความเป็นมืออาชีพที่เชื่อถือได้ จึงต้องอาศัยกระบวนการทำงานของเครือข่ายที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน ซึ่งในกระบวนการทำงานของเครือข่ายนั้น สิ่งหนึ่งที่ได้รับนอกจากผลสำเร็จตามที่ต้องการคือ ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ธนา ประมุขกุล, 2554) ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและเหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเป็นแนวทางในการนำเสนอการกำหนดสมรรถนะของเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและส่งผลให้ประสิทธิภาพของการดำเนินงานของฝ่ายควบคุมภายใน มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อกำหนดสมรรถนะของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการวิจัย โดยประยุกต์แนวคิดของเคมมิสและแมคเทกกาท (Kemmis & Mc Taggart, 2014) เป็นรูปแบบของวงจรการปฏิบัติการที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Act) การสังเกต (Observe) และการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect) โดยใช้การจัดการความรู้ ตามแบบจำลองของเซกิ (Socialization, Externalization, Combination, Internalization : SECI Model) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ 4 รูปแบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบระหว่างความรู้ฝังลึกกับความรู้ชัดแจ้ง ทำให้เกิดความรู้ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วม (stakeholder) เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย ในลักษณะของการวิจัย แบบสนทนากลุ่ม ในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อกำหนดสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

สถานที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกสถานที่ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมเนื่องจากยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาเพื่อกำหนดสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะจงศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน กอปรกับพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยสามารถติดต่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาได้สะดวกและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรจากคณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ สุขภาพ คณะสหวิทยาการ และส่วนงานสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงโดยการคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการเงิน และ/หรือบัญชี และ/หรืองบประมาณของคณะวิชา และส่วนงานสนับสนุนวิชาการ โดยคัดเลือกจากคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 5 คน คณะวิทยาศาสตร์ สุขภาพ จำนวน 3 คน และคณะสหวิทยาการจำนวน 3 คน และจากบุคลากรจากส่วนงานสนับสนุนวิชาการจำนวน 15 ส่วนงาน รวมจำนวน 40 คน

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่ บ.21/2560 และดำเนินการศึกษาภายใต้ความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากผู้วิจัย และรับทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ให้ข้อมูล การนำข้อมูลที่ได้จากการ

สนทนากลุ่มไปอภิปรายหรือพิมพ์เผยแพร่จะกระทำในภาพรวม เพื่อจุดมุ่งหมายในการศึกษาภายใต้ขอบเขตที่ได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น โดยไม่เปิดเผยชื่อ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล สำหรับเพิ่มข้อมูลต่างๆผู้วิจัยจะเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัว และจะลบหรือทำลายข้อมูลภายหลังการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย เครื่องมือ 5 แบบ คือ

1.1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลสำหรับผู้ให้ข้อมูลหลักที่เข้าร่วมจัดการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และส่วนงานที่ปฏิบัติ

1.2 คู่มือการจัดทำกลุ่มสนทนา เป็นคู่มือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน งบประมาณ การบัญชี และระเบียบปฏิบัติ และข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการตรวจสอบภายใน เป็นแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คนมาปรับปรุงให้ถูกต้อง เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงบันทึกขณะทำกลุ่มสนทนา และสรุปผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มลงในแบบบันทึกที่ผู้วิจัยสร้าง

1.3 แบบบันทึกข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนา

1.4 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อระดับของสมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน

1.5 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานเครือข่ายงานตรวจสอบภายในโดยสอบถามจากบุคลากรจากส่วนงานที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการเงินงบประมาณ การบัญชีและระเบียบปฏิบัติตั้งแต่ 3 ปี ขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยถอดข้อความการสนทนาจากเครื่องบันทึกเสียงและสรุปประเด็นจากขั้นตอนการ สนทนากลุ่มตามกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ตามแบบจำลองเชกิทใช้เป็นแนวทางในการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยจากคณบดีและผู้บริหารที่กำกับดูแลส่วนงานสนับสนุนวิชาการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุมัติการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากคณบดีและผู้บริหารที่กำกับดูแลส่วนงานสนับสนุนวิชาการ จึงดำเนินการติดต่อไปยังคณะวิชา และหัวหน้ากลุ่มงานมหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขออนุญาตให้บุคลากรที่ระบุเป็นผู้ร่วมสนทนากลุ่มและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยนัดผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน โดยนัดประชุมทั้งหมด 3 ครั้งห่างกันครั้งละประมาณ 3 สัปดาห์

4. ผู้วิจัยบันทึกการสนทนาโดยการจดบันทึกและบันทึกเสียงแล้วนำมาถอดข้อความ และจัดหมวดหมู่ของข้อมูล สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสนทนากลุ่มในแบบบันทึกข้อมูลที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสรุปข้อมูลที่ได้จากการจัดสนทนากลุ่ม

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามและเลือก เฉพาะแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลเท่านั้นนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มนำมาจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ในแบบบันทึกการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
3. แบบประเมินสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายในที่ตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเครือข่ายงานตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไปผู้วิจัยนำมาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและรายข้อ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล และ ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล พบว่า บุคลากรจากคณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ สุขภาพ คณะสหวิทยาการ และส่วนงานสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ทั้งหมดจำนวน 40 คน มีอายุระหว่าง 24 – 57 ปี อายุเฉลี่ย 32.44 จำนวนมากที่สุดมีอายุ ระหว่าง 31 - 44 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 95 ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 4-32 ปี ค่าเฉลี่ย 9.58 จำนวนระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด อยู่ในช่วง 1-8 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ปฏิบัติงานในฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์มากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม สามารถจำแนกสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายในออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้าน

มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน 2) ด้านสมรรถนะเฉพาะตามสายวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ 6) ด้านความรู้ และทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง 7) ด้านการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร และ 8) ด้านความคิดอย่างเป็นระบบรายละเอียดดังตารางที่ 1-8

ตารางที่ 1 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สมรรถนะด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้านงานตรวจสอบภายใน	3.50	.679	สูง
2. มีความรู้ ความเข้าใจวัตถุประสงค์ ด้านงานตรวจสอบภายใน	3.52	.599	สูง
3. มีคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายจริยธรรม และระเบียบวินัย	3.70	.648	สูง
4. มีการแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	3.72	.554	สูง
5. มีความรู้พื้นฐานด้านการเงิน และการบัญชี	3.55	.714	สูง
6. มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงสถิติ และมีทักษะในการจำแนกข้อมูลที่มีนัยสำคัญ	3.45	.677	สูง
7. มีความสามารถในการนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เที่ยงธรรม รัดกุม สร้างสรรค์ และรวดเร็ว	3.45	.552	สูง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะนี้ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72)

ตารางที่ 2 ด้านสมรรถนะเฉพาะตามสายวิชาชีพ

สมรรถนะด้านสมรรถนะเฉพาะตามสายวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายใน	3.55	.749	สูง
2. มีความสามารถในการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	3.50	.555	สูง
3. มีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลและรายละเอียดต่างๆในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.68	.616	สูง
4. มีความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.48	.599	สูง
5. มีความสามารถในการวางแผน และการวิเคราะห์ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าพร้อมให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นเพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.58	.636	สูง
6. มีความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสม รวมทั้งนำข้อมูลมาจัดทำรายงานในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนำเสนอ	3.52	.554	สูง
7. มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงาน/ส่วนงานผู้รับการตรวจ	3.62	.628	สูง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะเฉพาะตามสายวิชาชีพพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะนี้พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและรายละเอียดต่างๆในงานที่รับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68)

ตารางที่ 3 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ความซื่อสัตย์ของผู้ตรวจสอบภายในสร้างความไว้วางใจและทำให้ วิจาร์ณญาณของผู้ตรวจสอบภายในเป็นที่น่าเชื่อถือ	3.65	.622	สูง
2. ผู้ตรวจสอบภายในแสดงความเที่ยงธรรมเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการ รวบรวม ประเมินและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมหรือกระบวนการที่ ตรวจสอบประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นกลางและไม่ปล่อยให้อคติหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลเหนือการประเมิน	3.68	.656	สูง
3. ผู้ตรวจสอบภายในมีความเคารพคุณค่า และสิทธิของผู้เป็นเจ้าของใน ข้อมูลที่ได้รับและไม่เปิดเผยข้อมูลโดยปราศจากอำนาจหน้าที่ที่ เหมาะสมเว้นแต่เมื่อกฎหมายหรือวิชาชีพกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น	3.75	.707	สูง
4. ผู้ตรวจสอบภายในใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	3.72	.679	สูง
5. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรอบคอบในการใช้และปกป้องข้อมูล ที่ได้มา ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	3.65	.622	สูง
6. ผู้ตรวจสอบภายในไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อการใด ที่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลัก จริยธรรมขององค์กร	3.75	.742	สูง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะนี้ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความเคารพคุณค่า และสิทธิของผู้เป็นเจ้าของในข้อมูลที่ได้รับและไม่เปิดเผยข้อมูลโดยปราศจากอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมเว้นแต่เมื่อกฎหมายหรือวิชาชีพกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นและการที่ผู้ตรวจสอบภายในไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อการใด ที่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตาม กฎหมายและหลักจริยธรรมขององค์กร(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75)

ตารางที่ 4 ด้านความรับผิดชอบในงาน

สมรรถนะด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความสามารถในการแสดงออกถึงความเข้าใจในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.72	.554	สูง
2. มีความสามารถในการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.75	.630	สูง
3. มีความสามารถในการหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของทีมงานให้ดีขึ้น	3.68	.572	สูง
4. มีความสามารถในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่ต้องการจากทีมงาน	3.78	.577	สูง
5. มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน ที่ส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร	3.68	.528	สูง
6. มีความสามารถในการประเมิน และปรับปรุงผลการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	3.65	.580	สูง
7. มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น	3.62	.540	สูง
8. มีความสามารถในการให้ข้อมูลป้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงานและสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก่ทีมงานได้ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานเป็นระยะ	3.65	.580	สูง
9. มีความสามารถในการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานทุกระดับในองค์กรมีความมุ่งมั่น และยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการทำงาน	3.65	.580	สูง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบในงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะนี้ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่ต้องการจากทีมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78)

ตารางที่ 5 จิตสำนึกในการให้บริการ

สมรรถนะจิตสำนึกในการให้บริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความสามารถในการแสดงออกถึงความพร้อมและความเต็มใจในการให้บริการ	3.70	.608	สูง
2. มีเทคนิคและคำพูดในการสร้าง ความคุ้นเคยและความไว้วางใจ	3.68	.526	สูง
3. มีเทคนิคและวิธีการในการให้บริการที่หลากหลายลักษณะ	3.48	.506	สูง
4. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลวิธี และกระบวนการ ในการให้บริการแก่ของหน่วยงานหรือทีมงาน	3.55	.597	สูง
5. มีความสามารถในการรับฟังข้อร้องเรียนในเรื่องต่างๆ โดยไม่แสดงกิริยาท่าทางหรือน้ำเสียงไม่พอใจ	3.65	.622	สูง
6. มีความสามารถในการพัฒนา และปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการอยู่เสมอ	3.60	.591	สูง
7. มีความสามารถในการเสนอแนะทีมงานถึงขั้นตอนและวิธีการในการให้บริการได้อย่างประทับใจ	3.65	.622	สูง
8. มีความสามารถในการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ ที่ไม่ใช่เรื่องงานที่รับผิดชอบทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง	3.70	.608	สูง
9. มีความสามารถในการเป็นตัวแทนขององค์กรในการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการ และประสบการณ์ในการให้บริการ	3.55	.597	สูง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะนี้ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสามารถในการแสดงออกถึงความพร้อมและความเต็มใจในการให้บริการและการมีความสามารถในการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆที่ไม่ใช่เรื่องงานที่รับผิดชอบทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70)

ตารางที่ 6 ด้านความรู้ และทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง

สมรรถนะด้านความรู้ และทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความสามารถในการใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทางเทคนิคเฉพาะทางใน ระดับทั่วไป โดยเพียงพอต่อการปฏิบัติงานประจำตามขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.65	.580	สูง
2. มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทางเทคนิคเฉพาะทาง รวมทั้งสามารถใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	.608	สูง
3. มีความชำนาญทางเทคนิคเฉพาะ จากการสะสมประสบการณ์ และสามารถบริหารงานในด้านดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	.616	สูง
4. มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทางเทคนิคเฉพาะทางอย่างลึกซึ้ง และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	3.68	.616	สูง
5. มีความคิดริเริ่ม แนวคิดใหม่ทางเทคนิคเฉพาะทาง หรือริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมจากการใช้ทักษะความรู้ และความสามารถทางเทคนิค	3.62	.667	สูง
6. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.72	.716	สูง
7. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจดำเนินการตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.68	.656	สูง
8. มีความสามารถในการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาวิธีการ ผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.65	.662	สูง
9. มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีผลกระทบในระดับสูงให้ลุล่วงภายในระยะเวลาที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	.675	สูง
10. มีความสามารถในการคาดการณ์ ทิศทาง แนวโน้มการพัฒนางานตรวจสอบภายใน และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	3.52	.599	สูง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ด้านความรู้ และทักษะทางเทคนิคเฉพาะทางพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะนี้ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72)

ตารางที่ 7 ด้านการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร

สมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความสามารถในการเขียนประโยคที่สมบูรณ์ตามหลักของไวยากรณ์ คำศัพท์ และตัวสะกดที่ถูกต้องเหมาะสม	3.68	.616	สูง
2. มีความสามารถในการจัดทำเอกสารหรือจดหมายโต้ตอบเพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มคนในระดับที่แตกต่างกัน	3.70	.608	สูง
3. มีความสามารถในการออกแบบและพัฒนารูปแบบของเอกสารหรือรายงานให้สะดวกต่อการใช้งานมากขึ้น	3.58	.636	สูง
4. มีความสามารถในการพัฒนารูปแบบและแนวทางในการเขียนให้เหมาะสมกับผู้อ่านในระดับที่ต่างกัน	3.60	.591	สูง
5. มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นในการสื่อสารด้วยการเขียนตามหลัก ของโครงสร้างไวยากรณ์ เทคนิค และวิธีการใช้ ภาษา	3.55	.677	สูง
6. มีความสามารถในการปรับปรุงรูปแบบของเอกสารที่ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เลือกใช้คำศัพท์ เทคนิคได้เหมาะสม สกกับกลุ่มผู้อ่านในระดับที่แตกต่างกันไป	3.68	.656	สูง
7. มีความสามารถในการตรวจทานและปรับแก้ไข ข้อความในเอกสารหรือรายงานที่ได้รับจากผู้อื่น	3.62	.740	สูง
8. มีความสามารถในการสอนวิธีการหรือแนวทางในการเขียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นตัวแทนขององค์กรในการถ่ายทอดเทคนิคการเขียนที่มีประสิทธิภาพ	3.58	.636	สูง
9. มีเทคนิค และความสามารถในการจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ	3.70	.687	สูง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ด้านการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องกับระดับ สมรรถนะนี้พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการมีความสามารถในการจัดทำเอกสารหรือจดหมายโต้ตอบเพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มคนในระดับที่แตกต่างกันและการมีเทคนิค และความสามารถในการจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70)

ตารางที่ 8 ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะด้านความคิดอย่างเป็นระบบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความสามารถในการจัดหมวดหมู่หรือกลุ่มของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีระบบ	3.72	.554	สูง
2. มีความสามารถในการอธิบายผลกระทบที่มีต่อโครงการ หรือระบบงานที่รับผิดชอบ	3.75	.630	สูง
3. มีระบบในการนำเสนอ กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานให้กับสมาชิกในทีม	3.68	.572	สูง
4. มีความสามารถในการนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสมาชิกในทีมได้อย่างเป็นระบบ	3.78	.660	สูง
5. มีความสามารถในการคาดการณ์ ถึงผลลัพธ์ทั้งทางบวก และทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นจากงานหรือโครงการที่นำเสนอ	3.62	.586	สูง

ตารางที่ 8 ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ (ต่อ)

สมรรถนะด้านความคิดอย่างเป็นระบบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
6. มีความสามารถในการอธิบายวิธีการหรือขั้นตอนในการทำงานของตนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันได้ วิเคราะห์ และแจกแจงปัญหาออกเป็นประเด็นหรือส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน	3.75	.670	สูง
7. มีความสามารถในการเชื่อมโยงปัญหาที่เกิดขึ้นกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์อื่น	3.65	.580	สูง
8. มีความสามารถในการระบุถึงผลกระทบของแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีเหตุผล	3.68	.616	สูง
9. มีความสามารถในการกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างมีระบบ	3.75	.588	สูง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะนี้ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือความสามารถในการนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสมาชิกในทีมได้อย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วยสมรรถนะจำนวน 8 ด้าน ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ (1) มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้านงานตรวจสอบภายใน (2) มีความรู้ ความเข้าใจวัตถุประสงค์ ด้านงานตรวจสอบภายใน (3) มีคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายจริยธรรม และระเบียบวินัย (4) มีการแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา (5) มีความรู้พื้นฐานด้านการเงิน และการบัญชี (6) มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงสถิติ และมีทักษะในการจำแนกข้อมูลที่มีนัยสำคัญและ (7) มีความสามารถในการนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เที่ยงธรรม รัดกุม สร้างสรรค์ และรวดเร็ว ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นเรื่องของการแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ทั้งนี้ สอดคล้องกับข้อกำหนดของกรมบัญชีกลาง ที่กำหนดองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการติดตามและการประเมินผล ได้กล่าวถึงสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบภายใน ในการรายงานผลตามข้อเท็จจริง ไม่ปิดบังสิ่งผิดปกติ (กรมบัญชีกลาง, 2552) และจากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับสูงทั้ง 7 ข้อ ซึ่ง สอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการนำมาตรฐานการตรวจสอบภายใน กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายในไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ควรมีความรู้ทั่วไปทางด้าน บัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย เป็นต้น (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน, 2558) แสดงให้เห็นได้ว่า เครือข่ายงานตรวจสอบภายในควรมีสมรรถนะทางด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในทั้ง 7 ข้อดังระบุข้างต้น

2. ด้านสมรรถนะตามสายวิชาชีพประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ (1) มีความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ

ภายใน (2) มีความสามารถในการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน (3) มีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลและรายละเอียดต่างๆในงานที่รับผิดชอบ (4) มีความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ (5) มีความสามารถในการวางแผน และการวิเคราะห์ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าพร้อมให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นเพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ (6) มีความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสม รวมทั้งนำข้อมูลมาจัดทำรายงานในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนำเสนอและ (7) มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงาน/ส่วนงานผู้รับการตรวจ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นเรื่องของการมีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลและรายละเอียดต่างๆในงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับจรรยาบรรณในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2545) ที่กำหนดไว้ในเรื่อง ความสามารถในการหน้าที่ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ งานวิจัยของ อนเนก เทียนบุชา (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งานผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน ควรเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี และเข้าใจผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีมุมมองใหม่ในการแก้ไขปัญหา และมีความสามารถในการวางแผน และการวิเคราะห์ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าจากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะด้านสมรรถนะตามสายวิชาชีพที่เครือข่ายงานตรวจสอบภายในประเมินตนเองอยู่ในระดับสูงทั้ง 7 ข้อแสดงว่า เครือข่ายงานตรวจสอบภายในควรมีสมรรถนะด้านสมรรถนะตามสายวิชาชีพทั้ง 7 ข้อ

3. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 6 ข้อได้แก่ (1) ความซื่อสัตย์ของผู้ตรวจสอบภายในสร้างความไว้วางใจและทำให้วิจาร์ณญาณของผู้ตรวจสอบภายในเป็นที่น่าเชื่อถือ (2) ผู้ตรวจสอบภายในแสดงความเที่ยงธรรมเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการรวบรวม ประเมินและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมหรือกระบวนการที่ตรวจสอบประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นกลางและไม่ปล่อยให้อคติหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลเหนือการประเมิน (3) ผู้ตรวจสอบภายในมีความเคารพคุณค่า และสิทธิของผู้เป็นเจ้าของในข้อมูลที่ได้รับและไม่เปิดเผยข้อมูลโดยปราศจากอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมเว้นแต่เมื่อกฎหมายหรือวิชาชีพกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น (4) ผู้ตรวจสอบภายในใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (5) ผู้ตรวจสอบภายในมีความรอบคอบในการใช้และปกป้องข้อมูล ที่ได้มาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และ (6) ผู้ตรวจสอบภายในไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อการใด ที่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรมขององค์กร ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ตรวจสอบภายในมีความเคารพคุณค่า และสิทธิของผู้เป็นเจ้าของในข้อมูลที่ได้รับและไม่เปิดเผยข้อมูลโดยปราศจากอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมเว้นแต่เมื่อกฎหมายหรือวิชาชีพกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และการที่ผู้ตรวจสอบภายในไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อการใดที่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรมขององค์กร สอดคล้องกับจรรยาบรรณในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2545) ที่กำหนดไว้ในเรื่อง การรักษาความลับ ที่ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง รอบคอบในการใช้ และปกป้องข้อมูลที่ได้มาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อการใดที่ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรม ขององค์กร ทั้งนี้ งานวิจัยของพรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบภายใน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม และความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ จากผลการวิเคราะห์

ระดับสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพที่เครือข่ายงานตรวจสอบภายในประเมินตนเองอยู่ในระดับสูงทั้ง 6 ข้อแสดงว่า เครือข่ายงานตรวจสอบภายในควรมีสมรรถนะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 6 ข้อ

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 9 ข้อได้แก่ (1) มีความสามารถในการแสดงออกถึงความเข้าใจในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) มีความสามารถในการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ (3) มีความสามารถในการหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน ของทีมงานให้ดีขึ้น (4) มีความสามารถในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่ต้องการจากทีมงาน (5) มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน ที่ส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร (6) มีความสามารถในการประเมินและปรับปรุงผลการดำเนินงานของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (7) มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่น (8) มีความสามารถในการให้ข้อมูลป้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงานและสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก่ทีมงานได้ ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานเป็นระยะและ (9) มีความสามารถในการปลุกจิตสำนึกให้พนักงานทุกระดับในองค์กรมีความมุ่งมั่น และยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการทำงาน ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีความสามารถในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่ต้องการจากทีมงาน สอดคล้องกับ อัมณชัยวัฒน์ โสดา (2550) ที่ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างคุณลักษณะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จากมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2547) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน ในการใช้ความรู้ความสามารถอย่างมืออาชีพของผู้ตรวจสอบภายในที่ได้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ มีประสิทธิภาพตามที่ทุกฝ่ายมุ่งหวัง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีพื้นฐานความรู้ในงานตรวจสอบภายใน ที่สามารถสร้างระบบค้นหาและการป้องกันความเสียหาย (Detection and Prevention of Loss) วิชาชีพตรวจสอบภายในต้องกระทำโดยผู้ตรวจสอบภายในมืออาชีพที่มีความรอบรู้ที่มีประสบการณ์และจะต้อง ทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบ มีความรู้ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องใช้ความรู้ ความความสามารถเยี่ยงวิชาชีพในการปฏิบัติงานตรวจสอบและในขณะเดียวกันต้องศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานตรวจสอบ และการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้งานตรวจสอบบรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านความรับผิดชอบในงานที่เครือข่ายงานตรวจสอบภายในประเมินตนเองอยู่ในระดับสูงทั้ง 9 ข้อ แสดงว่า เครือข่ายงานตรวจสอบภายในควรมีสมรรถนะด้านความรับผิดชอบในงานทั้ง 9 ข้อ

5. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 9 ข้อได้แก่ (1) มีความสามารถในการแสดงออกถึงความพร้อมและความเต็มใจในการให้บริการ (2) มีเทคนิคและคำพูดในการสร้าง ความคุ้นเคยและความไว้วางใจ (3) มีเทคนิคและวิธีการในการให้บริการที่หลากหลายลักษณะ (4) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลวิธี และกระบวนการ ในการให้บริการแก่หน่วยงานหรือทีมงาน (5) มีความสามารถในการรับฟังข้อร้องเรียนในเรื่องต่างๆ โดยไม่แสดงกิริยา ท่าทางหรือน้ำเสียงไม่พอใจ (6) มีความสามารถในการพัฒนา และปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการอยู่เสมอ (7) มีความสามารถในการเสนอแนะทีมงานถึงขั้นตอนและวิธีการในการให้บริการได้อย่างประทับใจ (8) มีความสามารถในการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆที่ไม่ใช่เรื่องงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง และ (9) มีความสามารถในการเป็นตัวแทนขององค์กรในการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการ และประสบการณ์ในการให้บริการ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีความสามารถในการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆที่ไม่ใช่เรื่องงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้

ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง สอดคล้องกับ อัมณชญาณ โสตา (2550) ที่ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างคุณลักษณะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จากมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2547) เกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relevance) หมายถึง การที่ผู้ตรวจสอบภายในมีการแสดงออกต่อผู้รับการตรวจสอบ และผู้บริหาร ด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความเอาใจใส่ ความห่วงใย มีวาจาที่สุภาพ อ่อนโยนและประนีประนอม เพื่อให้ผลงานตรวจสอบภายในออกมามีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงการมีความสามารถในการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆที่ไม่ใช่เรื่องงานที่รับผิดชอบ บทบาทในการให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำ ในการก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่หน่วยงานที่ได้รับบริการ นอกจากนี้ จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะด้านจิตสำนึกในการให้บริการที่เครือข่ายงานตรวจสอบภายในประเมินตนเองอยู่ในระดับสูงทั้ง 9 ข้อ แสดงว่า เครือข่ายงานตรวจสอบภายในควรมีสมรรถนะด้านจิตสำนึกในการให้บริการทั้ง 9 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในของงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2547) ที่กำหนดคุณสมบัติส่วนตัวของผู้ตรวจสอบภายในที่จำเป็นต้องมี และเหมาะสม กล่าวคือ มีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ การวิเคราะห์ การประเมินผล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ ยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการที่ถูกต้อง กล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์ผลประเมินจากการตรวจสอบ

6. ด้านความรู้และทักษะทางเทคนิคเฉพาะทางประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 10 ข้อได้แก่ (1) มีความสามารถในการใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทางเทคนิคเฉพาะทางใน ระดับทั่วไป โดยเพียงพอต่อการปฏิบัติงานประจำตามขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบ (2) มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทางเทคนิคเฉพาะทาง รวมทั้งสามารถใช้ เทคโนโลยี เครื่องมือ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) มีความชำนาญทางเทคนิคเฉพาะ จากการสะสมประสบการณ์ และสามารถบริหารงานในด้านดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทางเทคนิคเฉพาะทางอย่างลึกซึ้ง และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ (5) มีความคิดริเริ่ม แนวคิดใหม่ทางเทคนิคเฉพาะทาง หรือริเริ่ม สร้างสรรค์ นวัตกรรมจากการใช้ทักษะความรู้ และความสามารถทางเทคนิค (6) มีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี เครื่องมือ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (7) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจดำเนินการตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ (8) มีความสามารถในการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาวิธีการ ผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (9) มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีผลกระทบในระดับสูงให้ลุล่วงภายในระยะเวลาที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (10) มีความสามารถในการคาดการณ์ทิศทาง แนวโน้มการพัฒนางานตรวจสอบภายใน และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี เครื่องมือ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับข้อกำหนดของกรมบัญชีกลาง ที่กำหนดองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสารสนเทศและการสื่อสาร ได้กล่าวถึงสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบภายใน ในเรื่องของการความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ การแบ่งแยกงาน การสอบถามความถูกต้องในการประมวลผล การควบคุมการรับส่งข้อมูลระหว่างกัน เป็นต้น (กรมบัญชีกลาง, 2552) และจากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางเทคนิคเฉพาะทางที่เครือข่ายงานตรวจสอบภายในประเมินตนเองอยู่ในระดับสูงทั้ง 10 ข้อ แสดงว่า เครือข่ายงานตรวจสอบภายในควรมีสมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางเทคนิคเฉพาะทางทั้ง 10 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่กล่าวว่า งาน

ตรวจสอบภายในจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ โดยงานตรวจสอบเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และการประเมินผลซึ่งต้องใช้ข้อมูลทั้งด้านการเงิน การบัญชี และข้อมูลการปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และหากผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบมีทักษะความรู้ที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ก็นับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้งานตรวจสอบประสบผลสำเร็จ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558)

7. ด้านการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 9 ข้อได้แก่(1) มีความสามารถในการเขียนประโยคที่สมบูรณ์ตามหลักของไวยากรณ์ คำศัพท์ และตัวสะกดที่ถูกต้องเหมาะสม (2) มีความสามารถในการจัดทำเอกสารหรือจดหมายโต้ตอบเพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มคนในระดับที่แตกต่างกัน (3) มีความสามารถในการออกแบบและพัฒนารูปแบบของเอกสารหรือรายงานให้สะดวกต่อการใช้งานมากขึ้น (4) มีความสามารถในการพัฒนารูปแบบและแนวทางในการเขียนให้เหมาะสมกับผู้อ่านในระดับที่แตกต่างกัน (5) มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นในการสื่อสารด้วยการเขียนตามหลัก ของโครงสร้างไวยากรณ์ เทคนิค และวิธีการใช้ ภาษา (6) มีความสามารถในการปรับปรุงรูปแบบของเอกสารที่ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เลือกใช้คำศัพท์ เทคนิคได้เหมาะสม สกกับกลุ่มผู้อ่านในระดับที่แตกต่างกันไป (7) มีความสามารถในการตรวจทานและปรับแก้ไข ข้อความในเอกสารหรือรายงานที่ได้รับจากผู้อื่น (8) มีความสามารถในการสอนวิธีการหรือแนวทางในการเขียนให้มีประสิทธิภาพเป็นตัวแทนขององค์กรในการถ่ายทอดเทคนิคการเขียนที่มีประสิทธิภาพและ (9) มีเทคนิค และความสามารถในการจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีความสามารถในการจัดทำเอกสารหรือจดหมายโต้ตอบเพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มคนในระดับที่แตกต่างกันและการมีเทคนิค และความสามารถในการจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับมาตรฐานสากล สำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (สมาคมผู้ตรวจสอบบัญชีภายในแห่งประเทศไทย, 2545) ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 2060 การรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ ที่กำหนดว่าหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการเป็นระยะ ๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ ตลอดจนการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐาน ในรายงานดังกล่าวต้องระบุถึงประเด็น ความเสี่ยงและการควบคุมที่มีนัยสำคัญ รวมถึงความเสี่ยงจากการทุจริต ประเด็นการกำกับดูแล และ เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหารระดับสูงและ/หรือคณะกรรมการจำเป็นต้องให้ความสนใจ จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะพบว่าสมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรที่เครือข่ายงานตรวจสอบภายในประเมินตนเองอยู่ในระดับสูงทั้ง 9 ข้อ แสดงว่า เครือข่ายงานตรวจสอบภายในควรมีสมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรทั้ง 9 ข้อ

8. ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 9 ข้อได้แก่ (1) มีความสามารถในการจัดหมวดหมู่หรือกลุ่มของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีระบบ (2) มีความสามารถในการอธิบายผลกระทบที่มีต่อโครงการ หรือระบบงานที่รับผิดชอบ (3) มีระบบในการนำเสนอ กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานให้ กับสมาชิกในทีม (4) มีความสามารถในการนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสมาชิกในทีมได้อย่างเป็นระบบ (5) มีความสามารถในการคาดการณ์ ถึงผลลัพธ์ทั้งทางบวก และทางลบ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากงานหรือโครงการที่นำเสนอ (6) มีความสามารถในการอธิบายวิธีการหรือขั้นตอนในการทำงานของตนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันได้ วิเคราะห์ และแจกแจงปัญหาออกเป็นประเด็นหรือส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน (7) มีความสามารถในการเชื่อมโยงปัญหาที่เกิดขึ้นกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์อื่น (8) มีความสามารถในการระบุถึงผลกระทบของแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล และ (9) มีความสามารถในการกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างมีระบบ ซึ่งข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ “การมีความสามารถในการนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสมาชิกในทีมได้อย่างเป็นระบบ” สอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (กระทรวงการคลัง, 2561) รหัส1210.A1 ที่ว่า หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ หากทีมงานขาดความรู้ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นบางส่วนหรือทั้งหมด และจากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะด้านความคิดอย่างเป็นระบบที่เครือข่ายงานตรวจสอบภายในประเมินตนเองอยู่ในระดับสูงทั้ง 9 ข้อ แสดงว่าเครือข่ายงานตรวจสอบภายในควรมีสมรรถนะด้านความคิดอย่างเป็นระบบทั้ง 9 ข้อ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยควรนำสมรรถนะที่ได้ไปเป็นแนวทางในการคัดสรรบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการเป็นเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน
2. มหาวิทยาลัยควรใช้สมรรถนะที่ได้ กำหนดเนื้อหาความรู้ ทักษะ ในการปฐมนิเทศเครือข่ายงานตรวจสอบภายในใหม่และนำมาพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. มหาวิทยาลัยสามารถนำการวิจัยนี้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะบุคลากรในสาขาอื่นๆ
2. มหาวิทยาลัยควรต่อยอดงานวิจัย เพื่อจัดทำรูปแบบการประเมินสมรรถนะเครือข่ายงานตรวจสอบภายในต่อไป

.....

เอกสารอ้างอิง

- กขพร ริกอยู่.(2557). บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในสมัยใหม่.[ออนไลน์].สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560, จาก www.cgd.go.th/cs/Satellite?blobcol=urldata...Content...id...
- กรมบัญชีกลาง. (2552). แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาคราชการ. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560, จาก<http://auditmutl.ac.downloade2coso/internal.doc>.
- กระทรวงการคลัง. (2561). มาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560 <https://www.cgd.go.th/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=Content-Type&blobheadername2=ContentDisposition&blobheadername3=filename&blobheadername4=Content-Disposition>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2556). ปรับตัวอย่างไรเมื่อองค์กรเปลี่ยน. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/520192...>
- กลุ่มตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและจุลสารตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง.(2558). [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560, จากwww.cgd.go.th/cs/internet/internet/จุลสารตรวจสอบ.html .
- จันทมนิ ขวัญแก้วมณี. (2554). แนวคิดการพัฒนางานองค์กรด้วยการบริหาร.กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง.(2557). สมรรถนะในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน.กรุงเทพฯ :สำนักงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2558). *แนวทางการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ:ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนา ประมุขกุล. (2554). เครือข่าย. *วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*, 24 (3), 15-17.
- จรัสศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2559). *Competency ภาคปฏิบัติ.....เราทำกันอย่างไร?*. กรุงเทพฯ: สมาคมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากู. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธ์ทิพย์ รามสูตร. (2556). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2550). *หลักการและการใช้วิจัยเชิงคุณภาพสำหรับทางการพยาบาลและสุขภาพ*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. (2547). *งานตรวจสอบภายใน*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560 จาก http://audit.pcru.ac.th/minimenu.php?wi_id=93
- ละเอียด เอี่ยมสุวรรณ. (2553). *การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายงานตรวจสอบภายในโดยประยุกต์ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2560 จาก audit.ddc.moph.go.th/index.php?lay=show&ac=article&Id...
- วิทยา พรพิชพรพงศ์. (2556). *Modern Management*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560 จาก <https://www.gotoknow.org/blog/modernmanagement45627>.
- สมาคมผู้ตรวจสอบบัญชีภายในแห่งประเทศไทย. (2545). *ประมวลจรรยาบรรณตามมาตรฐานสากลงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560 จาก <https://www.internal-audit.chula.ac.th/ethich3-t.htm>
- สุพัฒน์ กาฬพันธ์. (2556). *องค์ความรู้ในการสร้างเครือข่าย*. กรุงเทพฯ : โครงการวิไลวรรณ.
- สุรพงศ์ ชูรังสฤทธิ. (2557). *บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในจากตำรวจลับสู่ที่ปรึกษา*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560. จาก kmcenter.rid.go.th/kcaudit/data/docs/km_composite/doc_audit.doc
- อเนก เทียนบูชา. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัมมชญาณ์ โสดา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในกับผลการดำเนินงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Fey, M. K., & Miltner, R.S. (2000). A competency-based orientation program for new graduatennurses. *Journal of Nursing Administration*, 30(3), 126-132.
- Kemmis, S; & Mc Taggart, R. (1990). *The action research planner*. 3rd ed. Victoria : Deakin. University press.

