

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน
ระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

Predicting Factors of Internal Audit Effectiveness among the Committees of
Phetchaburi Provincial Public Health Office Partnership Network

มูทิตา เครือปะละ^{1*}, จุไรรัตน์ ดวงจันทร์²

Mutita Kruepala^{1*}, Churairat Duangchan²

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: mutita4652@gmail.com, โทรศัพท์ 088-7936598)

(Received: November 29, 2021; Revised: December 14, 2021; Accepted: December 20, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 จำนวน 85 คน คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ประสพการณ์ในการเป็นคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และการสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ($M = 4.16$, $SD = .60$)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .73, .65, .63$; $p < .01$)

3. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ได้ร้อยละ 60.10 ($R^2 = .601$) ได้แก่ การสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ($Beta = .545, .304$; $p < .01$)

¹ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

General Administration Officer (Professional Level), Phetchaburi Provincial Public Health Office

² อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

Instructor, Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi Province, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ในด้านระบบการสนับสนุนการดำเนินงานและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยทำนาย, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, การตรวจสอบภายใน

Abstract

The objective of this descriptive research aims to determine the predicting factors of the performance effectiveness among eighty-five internal audit committees of partnership network, Phetchaburi provincial public health office, who were recruited by using simple random sampling. The data were collected by using questionnaires of performance effectiveness, year of experience in action, knowledge, ability, and skills of internal audit committees, internal audit committees' ethics, and internal audit supporting system. Data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regressions. The main results are as follows.

1. The mean score for the performance effectiveness of internal audit committees is at a high level ($M = 4.16$, $SD = .60$).
2. There is a statistically significant positive correlation between internal audit supporting system, internal audit committees' ethics, and knowledge, ability, and skills of internal audit committees at $p\text{-value} < .01$ ($r = .73, .65, .63$ respectively).
3. All two predicting factors can explain 60.10 ($R^2 = .601$) of the variances in the performance effectiveness of internal audit committees, including the internal audit supporting system, and internal audit committees' ethics ($Beta = .545, .304$; $p < .01$).

These research findings can be used for developing the performance effectiveness of the internal audit committee at the network level by improving the internal audit supporting system, and internal audit committees' ethics.

Keywords: Predicting factor, Performance effectiveness, Internal audit

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งได้ประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 19 เมษายน 2561 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561,

2561) การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือที่สำคัญของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานภายในส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด บทบาทสำคัญของงานตรวจสอบภายใน คือ การสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในทุกระดับของหน่วยงานในส่วนราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าภายใต้การบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลที่ดี (good governance) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล (มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนสินธิ์, 2560) กระทรวงการคลัง จึงพัฒนาให้มีการตรวจสอบภายในที่เป็นระบบมาอย่างต่อเนื่อง และออกหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 (พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561, 2561) เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของส่วนราชการในความรับผิดชอบ ความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน (internal audit effectiveness) แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความถูกต้องรวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่กำหนดและผลงานสามารถช่วยลดต้นทุนและเป็นประโยชน์ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วยมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (performance standards) ได้แก่ การวางแผน การตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม การรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผลการตรวจสอบภายใน รวมทั้งมาตรฐานด้านคุณสมบัติ (attribute standards) ซึ่งกล่าวถึงอำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2561)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดนโยบายให้หน่วยงานในสังกัด มีกลไกการตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมทุกระดับของหน่วยงานในสังกัด (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2561) ภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ กำหนดแนวทางการตรวจสอบภายในให้สอดคล้องตามความเสี่ยง ยุทธศาสตร์ นโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี แนวทางการตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบภายใน และปฏิบัติงานตรวจสอบภายในร่วมกับระดับเครือข่ายหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสร้างกลไกการตรวจสอบภายในระดับหน่วยงาน (กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ม.ป.ป)

สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย ดำเนินการตามนโยบายปฏิรูประบบราชการ กระทรวงสาธารณสุข และยุทธศาสตร์ระดับชาติ ว่าด้วยการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาการตรวจสอบภายในของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กำหนดเป้าหมายของการตรวจสอบภายในให้ครบทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี จึงได้จัดทำแผนงานการพัฒนาการบริหารองค์กรตาม

หลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มาตรา 79 ดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดมีการตรวจสอบภายในอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง โดยมีหน่วยงานระดับโรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 7 แห่ง สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 8 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 117 แห่ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี การมอบหมายหน้าที่ตามคำสั่ง และดำเนินการตรวจสอบภายในด้านการเงิน การดำเนินงาน การตรวจสอบบริหาร การปฏิบัติตามข้อกำหนด ระบบงานสารสนเทศ การปฏิบัติงาน และการตรวจสอบพิเศษ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ (กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ม.ป.ป) อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข ยังมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรบุคคล ความเชี่ยวชาญเฉพาะแต่ละประเภทการตรวจสอบ ความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถ ส่งผลให้ใช้เวลาค่อนข้างมากในการตรวจสอบและขาดความน่าเชื่อถือ รวมทั้ง มีการใช้ทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่าและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของหน่วยงาน (เครือพันธุ์ บุกบุญ, 2559) และพบปัญหาความไม่ทันต่อเหตุการณ์ และไม่ชัดเจนของระเบียบ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกับเจ้าหน้าที่หน่วยรับตรวจเกิดความสับสน เข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้การตรวจสอบอาจไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร (วรลักษณ์ มิ่งขวัญ และศิริเดช คำสุพรหม, 2560) ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในพบว่า มีการศึกษาตัวแปรที่สอดคล้องตามมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นได้ทั้งความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะในงาน และด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน รวมทั้ง สภาพแวดล้อมของการตรวจสอบ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ เป็นต้น (วรลักษณ์ มิ่งขวัญ และศิริเดช คำสุพรหม, 2560; พัทธภรณ์ ดวงชื่น, ลัดดาวรรณ รุ่งเรือง, และอรพิน กอวชิรพันธ์, 2562; รมิตา อินใส และวรวิทย์ เลหาเหมณี, 2562) ตลอดจนประสบการณ์การทำงาน ของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน (มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์, 2560)

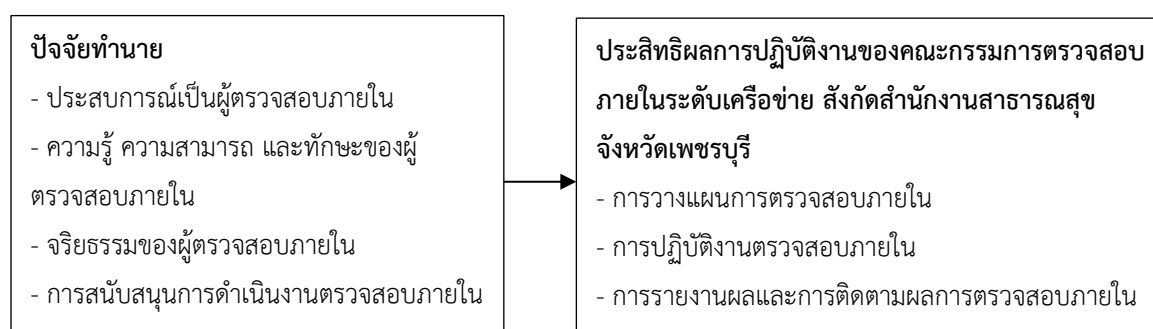
เพื่อประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี จึงควรมีศึกษาภาพรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ตลอดจนปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนางานตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และการยอมรับจากหน่วยรับการตรวจ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ปฏิบัติตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประกัน และการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การตรวจสอบภายใน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่ผู้บริหารนำมาใช้ เพื่อให้เกิดการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มและความสำเร็จแก่องค์กร ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และวิธีการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2560; 2561) และแนวคิดประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของ Endaya and Hanefah (2013) ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (performance standards) ที่กล่าวถึงกระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ได้แก่ การวางแผนการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน การรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี และมาตรฐานด้านคุณสมบัติ (attribute standards) ซึ่งกล่าวถึงอำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งนำมาเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ



ภาพ กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 จำนวน 108 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) สำหรับสถิติสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเส้นตรง (linear multiple regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อำนาจการทดสอบ เท่ากับ .80 ค่าอิทธิพลขนาดปานกลาง เท่ากับ .15 และจำนวนตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 85 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากบัญชีรายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบภายใน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ 1) เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 2) มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี 3) ไม่อยู่ในในช่วงระยะเวลาของการลาศึกษาต่อ ลาคลอดบุตร ลาฝึกอบรม หรือลาอุปสมบท และ 4) มีความสมัครใจและยินดีให้ข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประวัติการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน และด้านที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2560; 2561) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน การรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผลการตรวจสอบภายใน จำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ให้คะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งสร้างมาจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ ได้แก่ 1) ประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นแบบเติมคำตอบจำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี 2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 7 ข้อ 3) จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 5 ข้อ และ 3) การสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งทั้งหมดเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ให้คะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามมาตราประมาณค่าทั้งหมด มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best, 1977)

คะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในระดับเขตสุขภาพที่ 5 จำนวน 2 คน และอาจารย์ด้านการวิจัย จำนวน 1 คน วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (index of item objectives congruence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.6-1.0 และนำไปทดลองใช้กับคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน แบบสอบถามความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน แบบสอบถามจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และแบบสอบถามการสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98, .96, .93 และ .96 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ภายหลังโครงการวิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี แล้ว ดำเนินการขออนุญาตผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ และทางโทรศัพท์ เพื่อจัดสรรเวลาในการพบกลุ่มตัวอย่างในการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งในส่วนต้นของแบบสอบถามจะรายละเอียดการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย (information sheet) และการระบุความยินยอมให้ข้อมูลการวิจัย จากนั้นกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตนเอง โดยใช้เวลาประมาณ 15 นาที ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม พ.ศ.2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล และระดับของคะแนนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ระดับเครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์เป็นผู้ตรวจสอบภายใน ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และการสนับสนุนการ

ดำเนินงานตรวจสอบภายใน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient: r) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีเกณฑ์ในการพิจารณา ระดับความสัมพันธ์ทั้งในทางบวกและลบ ดังนี้ (Cohen, 2001)

ระหว่าง -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29 หมายถึง ระดับต่ำ

ระหว่าง -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระหว่าง -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00 หมายถึง ระดับสูง

3. วิเคราะห์ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (รัตนศิริ ทาโต, 2561) ดังนี้ 1) ตัวแปรต้นมีการกระจายแบบปกติ (normality) โดยแปลผลค่า Fisher's skewness และ Kurtosis coefficients เทียบกับค่าวิกฤติ พบว่าตัวแปรต้นทุกตัวมีค่าไม่เกิน ± 1.96 2) ทดสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรต้น (multicollinearity) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า มีค่าน้อยกว่า .80 (Stevens, 1996) ค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ศูนย์ และค่า VIP ไม่เกิน 4 3) ทดสอบความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน (autocorrelation) จากค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.92 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.50 - 2.50 และ 4) ค่าความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity) โดยการพิจารณา scatter plot ระหว่างค่าที่ทำนายได้จากสมการถดถอย (standardized regression predicted value) และ ค่าความคลาดเคลื่อน (standardized regression residual) ซึ่งพบว่าการกระจายอยู่ระหว่าง ± 3

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านการแพทย์และสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี เลขที่ คมจ.พบ. 22/2564 ลงวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ.2564 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิประโยชน์ ความยุติธรรม และความถูกต้องตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 85 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.59 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 25.88 ($M = 43.77$, $SD = 8.02$) การศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.53 ตำแหน่งงานเจ้าพนักงาน/นักวิชาการการเงินและบัญชี ร้อยละ 27.71 รองลงมาคือ นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 20.00 ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ

ตรวจสอบภายใน ร้อยละ 58.82 และไม่เคยเข้ารับการอบรม ร้อยละ 41.18 และส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบด้านการเงินและบัญชี ร้อยละ 30.59 รองลงมาคือ ด้านพัสดุ ร้อยละ 24.71 รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี (n = 85)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	25	29.41
หญิง	60	70.59
อายุ (ปี) ($M = 43.77, SD = 8.02$)		
≤ 30	2	2.35
31 - 40	22	25.88
41 - 50	40	47.06
≥ 51	21	27.71
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	5.88
ปริญญาตรี	71	83.53
ปริญญาโท	9	10.59
ตำแหน่งงาน		
นักจัดการงานทั่วไป	8	9.41
เภสัชกร	13	15.29
พยาบาลวิชาชีพ	7	8.24
เจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุ	14	16.47
เจ้าพนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชี	21	27.71
นักวิชาการสาธารณสุข	17	20.00
นักวิชาการคอมพิวเตอร์/สารสนเทศศึกษา	5	5.88
การอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน		
เคย	50	58.82
ไม่เคย	35	41.18
ด้านที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบ		
การเงินและบัญชี	26	30.59
การตรวจสอบภายในและความเสี่ยง	12	14.12
การจัดเก็บรายได้/กองทุน	9	10.59
พัสดุ	21	24.71
ยาและวัสดุการแพทย์	13	15.29
เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4.70

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรีและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรีมีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.16$, $SD = .60$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการรายงานผลการตรวจสอบ และการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ($M = 4.20$, $SD = .71$) การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ($M = 4.19$, $SD = .59$) และด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ($M = 4.09$, $SD = .66$) ตามลำดับ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.33 ปี ($SD = 3.62$) มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06$, $SD = .60$) จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.36$, $SD = .47$) และการสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายในในระดับมาก ($M = 4.08$, $SD = .60$) รายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรีและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ($n = 85$)

ปัจจัย	M	SD	ระดับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.16	.60	มาก
- การวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	4.09	.66	มาก
- การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	4.19	.59	มาก
- การรายงานผลและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน	4.20	.71	มากที่สุด
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ปี)	5.33	3.62	-
ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน	4.06	.60	มาก
จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	4.36	.47	มากที่สุด
การสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน	4.08	.60	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .73$, $.65$, $.63$; $p < .01$ ตามลำดับ) ในขณะที่ประสบการณ์ในการตรวจสอบภายใน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ($r = -.02$) รายละเอียด ดังตาราง 3

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี (n = 85)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. ประสบการณ์ (Experience)	1.00				
2. ความรู้ ความสามารถ และทักษะ (KAP)	.07	1.00			
3. จริยธรรม (Ethics)	.10	.74**	1.00		
4. การสนับสนุน (Support)	.08	.62**	.63**	1.00	
5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Effectiveness)	-.02	.63**	.65**	.73**	1.00

* $p < .05$; ** $p < .01$

4. ปัจจัยทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยทำนายเพียง 2 ตัวแปร ที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ได้ร้อยละ 60.10 ($R^2 = .601$) โดยที่การสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายในมีอำนาจการทำนายสูงสุด รองลงมาคือ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ($Beta = .545, .304, p < .01$) ในขณะที่ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ได้ รายละเอียด ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน ปัจจัยทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี

ตัวแปร	b	Beta	R	R^2	R^2_{CHANCE}	F	p
การสนับสนุน (Support)	.545	.545	.739	.541	.546	117.853**	.000
จริยธรรม (Ethics)	.386	.304	.775	.601	.055	13.417**	.000

$SE_b = .360$ ค่าคงที่ (Constant) = 1.152

* $p < .05$; ** $p < .01$

โดยมีสมการทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี ในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized score) คือ

$$Z_{\text{(Effectiveness)}} = .54 Z_{\text{(Support)}} + .30 Z_{\text{(Ethics)}}$$

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรีโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($M = 4.16, SD = .60$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการตรวจสอบ

ภายใน โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้และจัดบันทึกไว้ในกระดาษาทำการ มาจัดทำรายงานในแต่ละประเด็นของการตรวจสอบ ซึ่งให้เห็นว่าคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2561) และสถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (Institute of Internal Auditors: IIA) (Dejnaronk, Little, Mujtaba, & McClelland, 2016) เพื่อกระตุ้นให้หน่วยรับตรวจได้ประโยชน์และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง สามารถปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องในจุดที่จำเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่างานตรวจสอบภายในให้ทั้งผู้รับตรวจและผู้บริหารองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน (กำไลมาศ กฤษเพชร, 2563)

การรายงานผลที่ดี ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เที่ยงธรรม รัดกุม สร้างสรรค์ และสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งการติดตามผลการตรวจสอบช่วยสร้างความมั่นใจว่าหน่วยรับตรวจ ได้ทำการแก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะได้อย่างถูกต้อง (รมิตา อินใส และวรวิทย์ เลาหะเมทธิ, 2562) รายงานผลตรวจสอบภายในที่น่าเชื่อถือ มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ เกิดจากความเป็นอิสระ เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรที่รับการตรวจสอบ (วรลักษณ์ มิ่งขวัญ และศิริเดช คำสุพรหม, 2560) ผลการวิจัยยังพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานของหน่วยรับตรวจ กำหนดประเด็นที่คาดว่าจะปัญหาสำคัญที่ควรตรวจสอบจากผลการประเมินระบบการตรวจสอบภายในและการประเมินความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจที่ผ่านมา นำมาสู่การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ขั้นตอน วิธีการ ระยะเวลา และเป็นผู้รับผิดชอบตรวจสอบให้เหมาะสม (พรชัย วีระนนทาเวทย์ และสุรีย์ โปษกรณัญ, 2020) แม้ว่าจะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรพิจารณาในการเอื้ออำนวยให้คณะกรรมการตรวจสอบภายใน ได้มีการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 65, .63; p < .01$ ตามลำดับ) ซึ่งปัจจัยคัดสรรเหล่านี้ เป็นคุณลักษณะภายในส่วนบุคคลที่สำคัญของคณะกรรมการตรวจสอบภายในและตามมาตรฐานด้านคุณสมบัติ (attribute standards) ได้แก่ อำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญ และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2560; 2561; Endaya & Hanefah, 2013) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของหน่วยงานสาธารณสุข (สมลลิกา อ.สงวน, 2560; วรลักษณ์ มิ่งขวัญ และศิริเดช คำสุพรหม, 2560; รมิตา อินใส และวรวิทย์ เลาหะเมทธิ, 2562) ในขณะที่การสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายในที่มีขนาดความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = .73$) และเป็นหนึ่งในปัจจัยสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบภายใน (รมิตา อินใส และวรวิทย์ เลาหะเมทธิ, 2562) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บรรลุประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ได้รับการแต่งตั้งและผ่านการฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ

ตามขอบเขตตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากรของผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ม.ป.ป) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน

ในขณะที่ประสบการณ์ในการตรวจสอบภายใน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในที่ต่างกัน (มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์, 2560) ทั้งนี้ เป็นเพราะคณะกรรมการตรวจสอบภายในส่วนใหญ่มีประสบการณ์เป็นผู้ตรวจสอบภายในค่อนข้างน้อย ($M = 5.33$, $SD = 3.62$) และปฏิบัติงานเพียงปีละ 2 ครั้งเมื่อเทียบกับลักษณะงานตรวจสอบภายในที่ต้องการสั่งสมความเชี่ยวชาญและมีความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพและการยอมรับจากหน่วยรับการตรวจ (รมิตา อินใส และวรวิทย์ เลหาเหมณี, 2562) ดังนั้น จึงควรมีมาตรการในการดำรงรักษาให้มีการคงอยู่และได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมประสบการณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในต่อไป

3. ปัจจัยทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยทำนายเพียง 2 ตัวแปร ที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี ได้ร้อยละ 60.10 ($R^2 = .601$) โดยการสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายในมีอำนาจการทำนายสูงสุด ($Beta = .545$) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากกิจกรรมการตรวจสอบภายในจะประสบความสำเร็จ สร้างคุณค่าและประโยชน์แก่องค์กร ขึ้นอยู่กับการกำหนดนโยบาย การมอบอำนาจในการตรวจสอบ การสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากร และการให้เวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน โดยไม่มีการแทรกแซงการทำงานจากผู้บริหาร (Endaya & Hanefah, 2013) ดังการศึกษาความเป็นอิสระในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในบางองค์กร พบว่ายังขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ (กานต์ เสกขุนทด, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า และสนับสนุนการทำงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการกำกับองค์กร (กานต์ เสกขุนทด, 2560) ดังการศึกษาขององค์กรทางสุขภาพในต่างประเทศ ซึ่งพบว่าการสนับสนุนการบริหารจัดการ ทั้งการจัดสรรงบประมาณ การตอบสนองต่อผลการตรวจสอบ และการฝึกอบรมให้ความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ (Inyang, Francis, & Florence, 2021) และเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในตามมุมมองของผู้รับตรวจ (สุมลลิกา อ.สงวน, 2560) โดยเฉพาะการสนับสนุนให้คณะกรรมการตรวจสอบภายใน ได้รับการพัฒนาความรู้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เฉพาะ อีกทั้ง คณะกรรมการตรวจสอบภายในส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐของไทยใน 3 ด้านคือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา และการศึกษาดูด้วยตนเอง (พวงพยอม เสนาวารี, อรรถพงศ์ พิระเชื้อ, และสัตยา ตันจันทร์พงศ์, 2563) ทั้งนี้ อาจมีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19

จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ($Beta = .304$) เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในได้ โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องประพฤติปฏิบัติตนในกรอบอันดีงาม นำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ ให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ และเปี่ยมด้วยคุณภาพ ซึ่งเป็นข้อกำหนดตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนงานราชการ (กองตรวจสอบภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2560) แนวปฏิบัติการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2563) และพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 (2561) ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ ตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม การปกปิดความลับ และความสามารถในหน้าที่ เป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ได้การยอมรับและยกย่อง ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานสากลของสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (Rahahle, 2017) และเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน (วรลักษณ์ มิ่งขวัญ และศิริเดช คำสุพรหม, 2560; สมลลิกา อ.สงวน, 2560; Endaya & Hanefah, 2013)

ในขณะที่ความรู้ ความสามารถ และทักษะของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ไม่สามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งในส่วนนี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในมาตรฐานด้านคุณสมบัติ (attribute standards) ของผู้ตรวจสอบภายใน (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2560; 2561; Endaya & Hanefah, 2013) ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องจากการที่คณะกรรมการตรวจสอบภายใน แม้ว่าได้ผ่านการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่ายมาแล้วทุกคน แต่ก็ยังมีสัดส่วนของการได้/ไม่ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ภายหลังจากผ่านการอบรมมาแล้วพอๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่ผ่านมาในการพัฒนาเสริมสร้างทักษะบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นและเกิดการยอมรับ (มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์, 2560) โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องใช้ความรู้ ความสามารถเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพ และศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานตรวจสอบ และบรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน (รมิตา อินใส และวรวิทย์ เลาหะเมทธิ, 2562)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน และการพัฒนาจริยธรรมของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

วิจัยและพัฒนา (research and development) โปรแกรมสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับ

สภาพการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งวัดผลลัพธ์การปฏิบัติงานทั้งด้านความคุ้มค่าและคุ้มค่า ในมุมมองทั้งผู้ตรวจสอบ และหน่วยรับการตรวจสอบภายใน

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2561). *มาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ*. สืบค้นจาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/สพต-ระเบียบ.html>.
- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2563). *แนวปฏิบัติการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน: การประเมินภายในองค์กร*. สืบค้นจาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/สพต-ระเบียบ.html>.
- กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (ม.ป.ป). *คู่มือการตรวจสอบภายในสำหรับพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการระดับเครือข่ายตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี: กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กองตรวจสอบภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2560). *มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ*. สืบค้นจาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/สพต-ระเบียบ.html>.
- กานต์ เสกขุนทด. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบตรวจสอบภายใน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารราชนครินทร์*, 14(31), 53-62.
- กำไลมาศ ฤกษ์เพชร. (2563). ประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 17(1), 13-21.
- เครือพันธ์ บุบุญญ. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน การตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายในแบบเสริมพลังของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- พรชัย วีระนันทาเวทย์, และสุรีย์ โขษกรณัญ. (2563). การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 7(1), 165-178.
- พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561. (2561, 19 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 27 ก. หน้า 1-23.
- พวงพยอม เสนาวารี, อรรถพงศ์ พิระเชื้อ, และสัตยา ตันจันทร์พงศ์. (2563). คุณลักษณะของบุคลากรและองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในในองค์กรภาครัฐของไทย. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 12(2), 68-82.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น, ลัดดาวรรณ รุ่งเรือง, และอรพิน กอวชิรพันธ์. (2562). การมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดสมรรถนะของเครือข่ายงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 25(1), 76-93.
- มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล, และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 103-114.

- รมิตา อินใส, และวรวิทย์ เลาหะเมทธิ. (2562). ทศนคติของผู้รับตรวจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 1(2), 20-35.
- รัตน์ศิริ ทาโต. (2561). *การวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์:แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้* (ฉบับปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ศิริ ทาโต. (2561). *การวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์:แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้* (ฉบับปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ มิ่งขวัญ, และศิริเดช คำสุพรหม. (2560). องค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(99), 233-245.
- สุมลลิกา อ.สงวน. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร. *วารสารโรงพยาบาลพิจิตร*, 32(2), 53-63.
- Best, J. W. (1977). *Research in education*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- Cohen, J. (2001). *Designing a new taxonomy of education objectives*. California: Corwin Press.
- Dejnaronk, J., Little, H., Mujtaba, B., & McClelland, R. (2016). Factors influencing the effectiveness of the internal audit function in Thailand. *Journal of Business and Policy Research*, 11(2), 80-93. doi: <https://doi.org/10.21102/jbpr.2016.12.112.05>.
- Endaya, K. A., & Hanefah, M. M. (2013). Internal audit effectiveness: An approach proposition to develop the theoretical framework. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(10), 92-102.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Inyang, O., Francis, E. E., & Florence, O. O. (2021). Internal audit effectiveness in the public health sector in South-South Nigeria. *United International Journal for Research & Technology*, 2(8), 127-132.
- Rahahle, M. Y. (2017). Extent of compliance with code of ethics and its impact on internal audit effectiveness. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(4), 40-61.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.