

ทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

Attitude of Audited Persons towards Internal Auditors A Case Study of Provincial Electricity

Authority, Head Office

จิระวดี รุ่งผาติ¹ สุปราณี สุกระเสริฐ²

¹ นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาบัญชี มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ประจำภาควิชาบัญชี มหาวิทยาลัยรังสิต

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน 2) เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้รับตรวจ ที่มีต่อคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 3) เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้รับตรวจ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในองค์กร สายงานที่สังกัด และความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจ กับทัศนคติของผู้รับตรวจต่อคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์โดยใช้พรรณนาสถิติ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลา 1 - 10 ปี และสังกัดอยู่ในสายงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา มีความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ทำให้มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างดี อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติพบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน แต่สายงานที่ผู้รับตรวจสังกัดกลับเป็นปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในมีความแตกต่าง

คำสำคัญ : ทัศนคติ ผู้ตรวจสอบภายใน การตรวจสอบภายใน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of understanding of the audited persons towards their internal auditors 2) to study the attitudes of the audited persons towards the internal auditors qualifications 3) to study the attitudes of the audited persons towards the internal auditors performance 4) to study the relationships between the levels of education, working experience, field of expertise and the relationships between the understanding of the audited persons towards the internal auditing and the attitude of the audited persons towards audits qualification and work practices of the internal auditors.

The samples of four-hundred employees from Provincial Electricity Authority, Head Office, were used in this study. A particularly developed questionnaire was used for data collecting in this survey research. Descriptive analyses, including frequency, percentage, means, standard deviation analyses. Parametric analyses by using, t-test, and one-way ANOVA, were used for data analyzing.

The results of the study could be concluded that 50.5 % of the sample group were male, aged between 26-30, earning Bachelors degrees or equivalent, with 1-10 years of working experiences, and working in maintenance and construction sectors. Most of them understood the internal audit function at a high level. However, when study about factors affecting the attitudes of the audited persons, it was found that levels of education, working experience, and the understanding in an internal auditing were not factors making their attitudes different, but the field of expertise that audited persons had experience with did.

Keywords: *Attitude, Internal Auditor, Internal Auditing, Provincial Electricity Authority*

1. บทนำ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีหน้าที่ให้บริการด้านกระแสไฟฟ้ากับประชาชนและหน่วยงานธุรกิจต่างๆ ในต่างจังหวัดทั่วประเทศ ทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ และด้านการดำรงชีพของประชาชนทั่วไป เพราะกระแสไฟฟ้านับวันยิ่งมีความสำคัญมาก

ขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะเห็นได้จากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ ในโลกนี้ จำเป็นต้องอาศัยกระแสไฟฟ้าแทบทั้งสิ้น เมื่อการให้บริการด้านกระแสไฟฟ้ามีความจำเป็นมากขึ้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อให้มีการบริหารจัดการที่ดี (Good Corporate Governance) เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร เช่น การจัดทำกลยุทธ์ทาง

การตลาดที่จะเสนอรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ไฟฟ้ามากขึ้น การให้มีคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งช่วยเสริมสร้างให้เกิดการบริหารกิจการที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงการทำหน้าที่เป็นกลไกแห่งดุลยภาพ ทำให้กระบวนการบริหารและการตัดสินใจมีระบบและโปร่งใสมยิ่งขึ้น สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหารระดับสูง เสริมสร้างระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ (www.pea.co.th.)

ปัจจุบันการตรวจสอบภายในเข้ามามีบทบาทสำคัญสำหรับทุกๆ หน่วยงาน โดยเฉพาะองค์กรระดับชาติขนาดใหญ่ เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยง ในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวและเข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการความเสี่ยง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีการจัดกระบวนการให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึงและจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะเดียวกันผู้ตรวจสอบภายในก็จำเป็นต้องเร่งปรับปรุงตนเองให้ทันกับการก้าวไปข้างหน้าของผู้บริหาร เปลี่ยนแนวทางการทำงานจากในอดีต ที่เป็นการตรวจเพื่อรับรองความถูกต้องของการบันทึก และการติดตามค้นหาการทุจริต (สตาร์ตัน 2543: 1) เป็นการทำหน้าที่ป้องกันมิให้เกิดความเสียหายกับองค์กร จากที่เคยมุ่งตรวจพิสูจน์ความถูกต้องทางการเงินหรือทางการเงินมาเป็นช่วยฝ่ายบริหารในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้ รวมถึงช่วยดูแลควบคุมการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดความเสี่ยง

เมื่อการตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่องค์กรกำหนดไว้ หน่วยงานจึงควรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและสอบทานเกี่ยวกับทรัพย์สิน การเงิน บัญชี รวมทั้งสอบทานงานตรวจสอบภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้บริหาร ในเรื่องของการถูกต้องของข้อมูลทางการเงิน และงบการเงินที่จัดทำขึ้น และจากผลการศึกษาในอดีต มีหลักฐานที่แสดงว่าการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ กล่าวคือ องค์กรที่จะบริหารงานได้ตามนโยบายที่วางไว้นั้น องค์กรจะต้องมีสิ่งแวดล้อมของการตรวจสอบภายในที่ดี ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างกันของผู้บริหารระดับสูง ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้รับตรวจ ผู้บริหารระดับสูงควรพัฒนาการตรวจสอบภายในให้เป็นแรงผลักดันในเชิงสร้างสรรค์ (Positive Force) โดยการสนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมการตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างสม่ำเสมอในองค์กร โดยให้สอดคล้องอยู่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงานปกติ สำหรับผู้ตรวจสอบภายในควรสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้รับตรวจ โดยการชักชวนให้ผู้รับตรวจตระหนักว่า การตรวจสอบภายในจะสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้รับตรวจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่วนผู้รับตรวจควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในโดยการเตรียมข้อมูลเอกสาร และหลักฐานให้ครบถ้วน รวมทั้งให้การยอมรับผู้ตรวจสอบภายในว่าเป็นบุคลากรขององค์กรที่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ที่ผ่านมา ผู้รับตรวจจะมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนต่อผู้ตรวจสอบภายใน โดยผู้รับตรวจมองว่าผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในฐานะ “ตำรวจ” มากกว่าที่

ปรึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้รับตรวจไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล เอกสาร และหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน (สันสนีย์ 2541: 6) ก่อให้เกิดอุปสรรคในการเก็บรวบรวมข้อมูล และข้อเท็จจริงเพื่อเสนอผู้บริหารระดับสูงสำหรับใช้ในการตัดสินใจ ความล่าช้าในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งความคลาดเคลื่อนของข้อมูล จะมีผลให้ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจในการดำเนินงานผิดพลาด และส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน หรือดำเนินงานผิดไม่บรรลุตามนโยบายที่วางไว้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานหนึ่งที่จัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ และหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ทำการกรรมการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องอยู่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงานตามปกติ ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาเกิดแรงบันดาลใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่

2. ขั้นตอนการศึกษา / อุปกรณ์และวิธีการวิจัย

การศึกษาทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่แต่ละสาขางานที่เป็นผู้รับตรวจ จำนวน 400 รายจากประชากรทั้งหมด 4,261 ราย สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973; อ้างถึงใน พิชิต 2544: 138) และใช้การคำนวณสัดส่วนเพื่อสุ่มตัวอย่างให้กระจายไปในแต่ละสาขางานอย่างเหมาะสม ดังสมการ

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \dots (1)$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

ที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่

ยอมรับได้กำหนดให้ 0.05

การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

(Proportional) :

จำนวนที่สุ่มมา =

$$\frac{\text{จำนวนผู้รับตรวจที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{ผู้รับตรวจทั้งหมดในสาขางาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \quad \dots (2)$$

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แต่ละชุดประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) 3 ส่วน ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้รับตรวจ ระดับความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจ และทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน 2 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติ และด้านการปฏิบัติงาน สำหรับส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อรับข้อคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้ตอบแบบสอบถามในด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงานที่ผู้รับตรวจต้องการจากผู้ตรวจสอบภายในเพิ่มเติมโดยอิสระ

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดได้แล้ว ผู้ศึกษาจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding)

2.2 นำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กร และสายงานที่สังกัด ผู้ศึกษาใช้พรรณนาสถิติ (Descriptive Statistics) ในการอธิบายข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนบัญญัติ (Nominal Scale) ผู้ศึกษาใช้พรรณนาสถิติ (Descriptive Statistics) ในการอธิบายข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งแบบสอบถามให้วัดระดับความรู้สึก ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธี Likert Scale ผู้ศึกษาใช้พรรณนาสถิติ (Descriptive Statistics) ในการอธิบายข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะและความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจที่คาดว่า จะมีผลต่อทัศนคติ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1 ผู้รับตรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้รับตรวจที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้รับตรวจที่มีสายงานที่สังกัดต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \dots (3)$$

เมื่อ $F =$ ค่าสถิติในการตรวจสอบการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

$$MS_b = \text{ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between group)}$$

$$MS_w = \text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean square within group)}$$

2.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับตรวจ มา สรุปแยกเป็นประเด็นต่างๆ เพื่อใช้ในการอธิบายผลลัพธ์

3. ผลการวิเคราะห์ / ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า

3.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (50.5%) มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี (16.5%) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (68.5%) ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลา 1 – 10 ปี (36.6%) และสังกัดอยู่ในสายงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา (23.3%) มีความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก (88.8%)

ตารางที่ 1 ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจ (จำนวน 400 คน)

ระดับความเข้าใจ	คะแนนเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ผู้รับตรวจมีความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในมาก	0.67-1.00	355	88.8
ผู้รับตรวจมีความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในปานกลาง	0.34-0.66	45	11.2

3.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีทัศนคติต่อคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความรอบรู้ในวิชาชีพ และคุณสมบัติส่วนตัวอยู่ในระดับค่อนข้างดี (ค่าเฉลี่ย 4.03) เช่นเดียวกับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการตรวจสอบ การดำเนินการตรวจสอบ การรายงานผลการตรวจสอบ การติดตามผลการตรวจสอบ และการเป็นที่ปรึกษา ที่อยู่ในระดับค่อนข้างดี (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ตารางที่ 2 ทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับทัศนคติ
1. ความรอบรู้ในวิชาชีพ	4.06	0.86	ค่อนข้างดี
2. คุณสมบัติส่วนตัว	4.00	0.87	ค่อนข้างดี
รวม ทั้ง 2 ประเด็น	4.03	0.87	ค่อนข้างดี

ตารางที่ 3 ทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับทัศนคติ
1. การวางแผนการตรวจสอบ	4.17	0.84	ค่อนข้างดี
2. การดำเนินการตรวจสอบ	4.11	0.81	ค่อนข้างดี
3. การรายงานผลการตรวจสอบ	4.10	0.82	ค่อนข้างดี
4. การติดตามผลการตรวจสอบ	4.01	0.73	ค่อนข้างดี
5. การเป็นที่ปรึกษา	3.84	0.79	ค่อนข้างดี
รวมทั้ง 5 ประเด็น	4.05	0.80	ค่อนข้างดี

3.3 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะและความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจที่คาดว่าจะมีผลต่อทัศนคติ พบว่า

3.3.1 สมมติฐานที่ 1 ผู้รับตรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ ขอมรับสมมติฐานที่ 1

3.3.2 สมมติฐานที่ 2 ผู้รับตรวจที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ ขอมรับสมมติฐานที่ 2

3.3.3 สมมติฐานที่ 3 ผู้รับตรวจที่มีสายงานที่สังกัดต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

3.3.4 สมมติฐานที่ 4 ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายใน

ผลการทดสอบ ขอมรับสมมติฐานที่ 4

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้รับตรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

รายการ	ค่าระดับนัยสำคัญ	ยอมรับ / ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ด้านคุณสมบัติ	0.460	ยอมรับ
2. ด้านการปฏิบัติงาน	0.787	ยอมรับ

* $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผู้รับตรวจที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

รายการ	ค่าระดับนัยสำคัญ	ยอมรับ / ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ด้านคุณสมบัติ	0.626	ยอมรับ
2. ด้านการปฏิบัติงาน	0.384	ยอมรับ

* $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผู้รับตรวจที่มีสายงานที่สังกัดต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

รายการ	ค่าระดับนัยสำคัญ	ยอมรับ / ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ด้านคุณสมบัติ	0.000	ปฏิเสธ
2. ด้านการปฏิบัติงาน	0.000	ปฏิเสธ

* $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความเข้าใจในงาน

ตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายใน

รายการ	ค่าระดับนัยสำคัญ	ยอมรับ / ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ด้านคุณสมบัติ	0.079	ยอมรับ
2. ด้านการปฏิบัติงาน	0.555	ยอมรับ

* $\alpha = 0.05$

โดยสรุป จากการทดสอบสมมติฐาน ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานของผู้รับตรวจไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน แต่สายงานที่ผู้รับตรวจสังกัดกลับเป็นปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกันได้

3.4 สำหรับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ จากผู้รับตรวจ สรุปประเด็นได้ดังนี้

3.4.1 ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ ต้องการให้ผู้ตรวจสอบภายใน มีมนุษยสัมพันธ์ อธิบายดี รับฟังความคิดเห็นของผู้รับตรวจ (46.7%)

3.4.2 ด้านการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ ต้องการให้ผู้ตรวจสอบภายในชี้แจงผลการตรวจสอบให้ผู้รับตรวจได้ทราบอย่างชัดเจน (35%)

4. บทสรุป / สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ตรวจสอบภายใน

ทั้งทางด้านคุณสมบัติ และ ด้านการปฏิบัติงาน แต่เมื่อผู้ศึกษาทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจกับทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในกลับพบว่า ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้รับตรวจไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายใน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ จึงพบว่า สาขางานที่ผู้รับตรวจสังกัดเป็นปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน และจากข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายอยู่ในสาขางานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา ซึ่งเป็นกลุ่มงานปฏิบัติการรับผิดชอบงานด้านวิศวกรรมและการตลาด ในขณะที่พนักงานที่เหลือมีสาขางานที่สังกัดอยู่ในกลุ่มงานบริหารและกลุ่มสนับสนุนและบริการ ดังนั้น การที่สาขางานที่สังกัดเป็นปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกัน อาจเกิดจากการก่อตัวของทัศนคติจากสภาพแวดล้อมและสังคม ซึ่งรัชชัย สันติวงษ์ (2535: 166) ได้กล่าวเกี่ยวกับทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติอาจจะก่อตัวมาจากกลุ่มที่ผู้รับตรวจมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง (Group Affiliation) ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและเกิดการถ่ายทอดข้อมูลให้แก่ตัวบุคคลในกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่ถือว่าสำคัญที่สุด (Primary Group) ที่จะป็นแหล่งทัศนคติให้แก่บุคคลที่อยู่ในกลุ่มก็คือ กลุ่มครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ เรืองกวี (2541) ซึ่งศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติของผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในของธนาคารไทย พบว่า ผู้รับตรวจที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันมีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน โดยผู้รับตรวจที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในสาขางานด้านบัญชีและธุรการ มีทัศนคติที่ดีกว่าผู้รับตรวจที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในสาขางานด้านเงินฝากและ

สาขางานด้านสินเชื่อ ในขณะที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยอีก 2 ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และระยะเวลาทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยทั้งสองมิได้ทำให้ผู้รับตรวจมีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยสองฉบับ ได้แก่ งานวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์ที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน สำนักตรวจสอบภายในองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยของ ทศนีย์ แสงทองสกุลเลิศ (2546) ซึ่งพบว่า ผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผู้จัดการที่มีระยะเวลาการทำงานในทศท. ที่ต่างกันก็มีทัศนคติต่อผู้ตรวจสอบภายในโดยรวมและรายด้านคุณสมบัติ คือ เรื่องความรอบรู้ในวิชาชีพ คุณสมบัติผู้ตรวจสอบ และรายด้านปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการตรวจสอบภายในของสาขางานตรวจสอบ ธนาคาร ทหารไทย จำกัด (มหาชน) ของ เสาวภย์ ธรรมานุรักษ์กุล (2545) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในธนาคารแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการตรวจสอบภายในของสาขางานตรวจสอบภายใน โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านศักยภาพของพนักงานตรวจสอบ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการขยายขอบเขตการศึกษาจากการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

1. เปลี่ยนกลุ่มประชากรเป็นผู้บริหารทุกสาขางาน และศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในสำนักตรวจสอบภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในให้เป็นที่ยอมรับและได้รับ

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2545).

มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการ
ตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2537). การสร้างมาตรฐาน
การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรม
ศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.

สุดารัตน์ พงษ์สถิตพัฒน์. (2543). การศึกษาความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัญหาการตรวจสอบภายใน
ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ: การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

เสรี วงษ์มณฑา. (2542). พฤติกรรมผู้บริโภค.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
จำกัด.

เสาวฤทธิ์ ธรรมานรักษ์กุล. (2545). ทักษะของ
พนักงานที่มีต่อการตรวจสอบภายในของ
สายงานตรวจสอบ ธนาคารทหารไทย จำกัด

(มหาชน). กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.

สำนักตรวจสอบภายใน. (2551). คู่มือการปฏิบัติงาน
ตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: การไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค.

อุษณา ภัทรมนตรี. (2549). การตรวจสอบและการ
ควบคุมภายใน แนวคิดและกรณีศึกษา.
กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

<http://www.pea.co.th/auditor>. สืบค้นเมื่อ 18
พฤศจิกายน 2552.