

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผล
การตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีสท์ รีเบอรั จำกัด (มหาชน)

ภัทรพร เจษฎาพัฒน์พงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

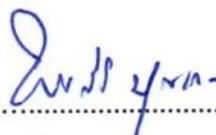
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผล
การตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีสท์ รีเบอรั จำกัด (มหาชน)

ภัทรพร เจษฎาพัฒน์พงศ์


การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

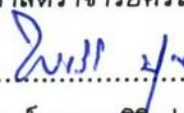
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อผู้ศึกษา	นางสาวภัทราพร เจษฎาพัฒน์พงศ์
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การตรวจสอบภายใน
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ศิริพรรณ เชื้อนชายแก้ว
ปีการศึกษา	2562


บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยอนุมัติให้ับการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน


..... ผู้อำนวยการหลักสูตร
(อาจารย์ ดร.พรสิริ ปุณเกษม)

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พรสิริ ปุณเกษม)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(อาจารย์ ดร.ศิริพรรณ เชื้อนชายแก้ว)

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อผู้ศึกษา	นางสาวภัทราพร เจษฎาพัฒน์พงศ์
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การตรวจสอบภายใน
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ศิริพรรณ เชื้อนชายแก้ว
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้รับการตรวจบริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้รับการตรวจจากบริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 37 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 26-35 ปีและระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการและอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปีการรับรู้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในคือ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ศิริพรรณ เขื่อน
ชายแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางการค้นคว้าอิสระให้
สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รองศาสตราจารย์ ศิริโสภากย์ บุรพาเดชะ ประธานกรรมการ และ
อาจารย์ ดร.พรสิริ ปุณเกษม กรรมการสอบ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำตรวจตราและแก้ไขใน
การศึกษาค้นคว้าอิสระจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร หัวหน้าปฏิบัติงาน และพนักงานปฏิบัติงาน ที่ให้ความกรุณา
ร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การ
สนับสนุนและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้เสร็จสิ้นได้อย่างสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	1
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
ระเบียบและวิธีการศึกษา.....	3
นิยามคำศัพท์.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	7
แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจภายใน	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการศึกษา.....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
กรอบแนวคิดและตัวแปร.....	25
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้าอิสระ	27
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ศึกษา.....	30
การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล	30
สถิติที่ใช้ในการศึกษา.....	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
สรุปผลการศึกษา.....	49
ผลการศึกษา	49
อภิปรายผล	53
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งนี้	54
ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษาครั้งต่อไป	55
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก.....	58
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	59
ประวัติผู้ศึกษา	66

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	32
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S. D.$ และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(Idealized Influence of Charisma Leadership :II).....	34
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S. D.$ และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM).....	35
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S. D.$ และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)	36
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S. D.$ และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC).....	37
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S. D.$ และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ.....	39
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S. D.$ และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ	41
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S. D.$ และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ	42
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S. D.$ และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ	44
ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน	46

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	4
--	---

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี 2563 แนวโน้มอุตสาหกรรมผลิตยางพารา ยังคงชะลอตัวถึงหดตัวลงโดยเฉพาะกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากยอดขายยานยนต์ทั่วโลกลดลงและฐานการผลิตรถยนต์หลายค่ายยังปิดฐานการผลิตชั่วคราวต่อเนื่องจาก ผลกระทบจากเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ COVID-19 (coronavirus disease starting in 2019) และส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากนโยบายกีดกันทางการค้า สงครามการค้าของสหรัฐฯและการโต้ตอบของประเทศคู่ค้า ทั้งนี้จากความกังวลต่อความไม่แน่นอนทางการเมืองและภัยธรรมชาติ สำหรับเศรษฐกิจไทยมีการหดตัวในหลายกลุ่ม เนื่องจากการหดตัวตามธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรายได้จากภาคการค้าลดลงราว 9% รายได้จากภาคการผลิตหดตัวลง 12% เนื่องมาจากการกีดกันทางการค้าภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวและผลของค่าเงินบาทที่แข็ง แนวโน้มแผนการลงทุนของผู้ประกอบการยังคงมองถึงการลงทุนเพิ่มเติมใน Automation R & D และ IT เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและลดต้นทุนในระยะยาวเป็นหลัก (ที่มารายงานภาวะเศรษฐกิจไทยธนาคารแห่งประเทศไทย) ภาพรวมอุตสาหกรรมยางพาราปริมาณการผลิตยางรถยนต์และถุงมือยางปี 2562 ลดลงจากปีก่อนจากการผลิตแปรรูปขั้นต้นที่ลดลงสืบเนื่องมาจากปริมาณน้ำฝนตกชุกปัญหาน้ำท่วมและราคายางยางตกต่ำทำให้มีการกีดกันยางลดการผลิตยางลดลงตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจภายในประเทศการส่งออกชะลอตัว เนื่องจากค่าเงินบาทที่แข็งตัวและความสามารถในการแข่งขันด้านราคาที่กระทบแนวโน้มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยางปี 2563 การผลิตยางรถยนต์และถุงมือยางคาดว่าจะปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.30 และ 1.20 ตามลำดับส่วนการผลิตยางแปรรูปขั้นต้นคาดว่าจะมีการปรับตัวลดลงร้อยละ 5.00 เนื่องจากจีนและญี่ปุ่นมีแนวโน้มที่จะใช้ลดลง (ที่มารายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2561 และแนวโน้มปี 2562 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม)

บริษัท นอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) (Northeast Rubber Public Company Limited) ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายยางแผ่นรมควัน (Ribbed Smoked Sheet : RSS) ยางแท่ง (Standard Thai Rubber: STR) และยางผสม (Mixtures Rubber) เพื่อจำหน่ายไปยังผู้ผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์และกลุ่มผู้ค้าคนกลางทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ จีน สิงคโปร์ ออสเตรเลีย มาเลเซีย เป็นต้น

ซึ่งบริษัทได้รับอนุญาตเป็นผู้ผลิตและส่งออกยางพาราไปยังนอกราชอาณาจักร นอกจากนี้บริษัทเป็นผู้จัดให้มีการวิเคราะห์ทดสอบคุณภาพยางภายใต้การดำเนินงานของบริษัทเอง ตามพระราชบัญญัติควบคุมยาง พ.ศ.2542 และบริษัทยังมุ่งมั่นผลิตสินค้าให้ได้ตามมาตรฐานสากลพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถผลิตยางที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับจากลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผ่านการนำของนายชูวิทย์ จิงชนสมบูรณ์ และบริษัทมีเป้าหมายในการเป็นบริษัทชั้นนำในการผลิตยางที่มีคุณภาพเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระดับสากล โดยเป็นผู้นำตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมถึงสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าจนเป็นที่ยอมรับในวงการค้ายาง ยึดมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความสุจริต โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ โดยเน้นถึงความปลอดภัยของชุมชนและสังคม รวมถึงการดูแลอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ความต้องการบรรลุประสิทธิผลขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบรรลุประสิทธิผลในรูปแบบของกำไร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการตอบสนองความต้องการและการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ดังวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่กล่าวไว้ว่า “บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพสินค้าอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถผลิตยางที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนเป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทย

และจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้มีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นในทุกๆ ด้าน องค์กรต่างก็หากลยุทธ์หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้องค์กรเกิดการเติบโตและอยู่รอดได้ โดยในส่วนของ การปรับโครงสร้างองค์กร (Re-engineering) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีความแพร่หลายและกำลังเป็นที่นิยมสำหรับองค์กรบางแห่ง เนื่องจากองค์กรได้เล็งเห็นถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคนในการที่จะพัฒนาระบบการทำงานของแผนกหรือหน่วยงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่องค์กรต้องการและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น ผู้นำล้วนมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการสร้างค่านิยม สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในความสำคัญขอเป้าหมายหรือผลงานกระตุ้นให้ผู้ตามถ่ายโอนความสนใจส่วนตัวไปสู่องค์กรหรือทีม และการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิผล และประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้นำต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง

ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กร ต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์กรที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร และเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างพันธะสัญญา (Commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน (Cooperation) รวมถึงการตระหนักรู้ถึง วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (Shared vision) คือ องค์กรต้องการจะเป็นอะไร และตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม (Shared value) คือ จะไปให้ถึงจุดนั้นด้วยกันโดยยึดถืออะไรเป็นหลักและแนวทาง ผู้ร่วมงานจะตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์การเนื่องจากส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท นอร์ทอิส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท นอร์ทอิส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในบริษัท นอร์ทอิส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน)

ระเบียบและวิธีการศึกษา

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท นอร์ทอิส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถาม

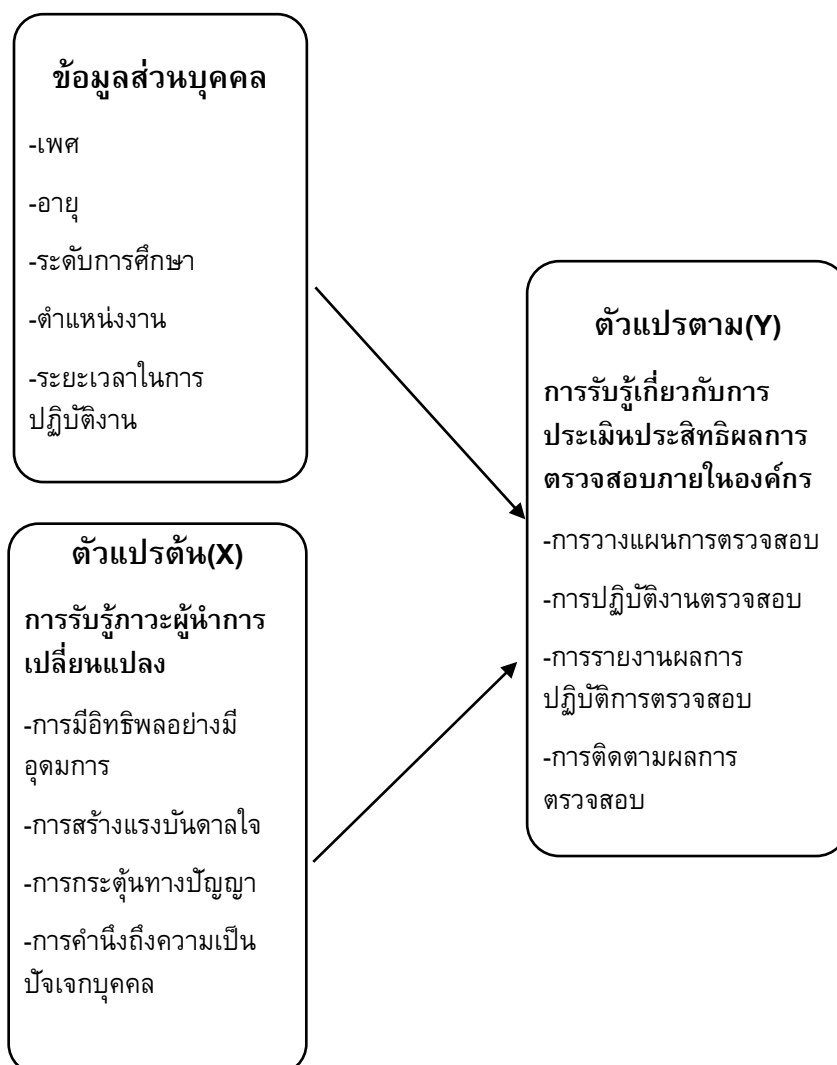
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร(Population) คือ บุคลากรภายในบริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจะใช้ประชากร ระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจากบริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 658 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 40 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน



รูปภาพที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาที่ศึกษา

ระยะเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของบริษัท นอร์ทอีส รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ระหว่างเดือน มีนาคม –กรกฎาคม 2563

กรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษาตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย 1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายใน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของงานตรวจสอบภายใน ดังนี้ ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ และด้านการติดตามผลการตรวจสอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท นอร์ทอีส รับบอร์ จำกัด (มหาชน) โดย แบบสอบถามจะเป็นคำถามชนิดปลายปิด โดยการแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งคำถามมีลักษณะให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการตรวจสอบภายในของธุรกิจผลิตยาง ส่วนที่ 3 เป็นแบบประเมินการตรวจสอบภายในเพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบการ ควบคุมภายในและการปฏิบัติตามองค์ประกอบของงานตรวจสอบภายใน ดังนี้ ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ด้านการการปฏิบัติงานตรวจ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ และด้านการติดตามผลการตรวจสอบ และในส่วนที่ 4 เป็นการการแสดงความเห็นของตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

การวัดคุณภาพของเครื่องมือ

การออกแบบ แบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานที่ทำงานภายใน บริษัท นอร์ทอีส รับบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 40 ชุด เพื่อทดสอบประสิทธิผลของแบบสอบถาม และทำการทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของชุดคำถามด้วยการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมจาก ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยเก็บจากแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 40 คน เพื่อประเมินประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและการปฏิบัติงานตามระบบการตรวจสอบภายใน แล้วนำมาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในบริษัท นอร์ทอีส

รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือ บทความทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็น แนวทางในศึกษาครั้งนี้

ระยะเวลาการศึกษา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน มีนาคม-กรกฎาคม 2563 และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ช่วงวันที่ 11 กรกฎาคม 2563

นิยามคำศัพท์

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุเป้าหมายขององค์การผู้

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน หมายถึง การที่ผู้ตรวจสอบภายในดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในด้านความสามารถความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมและการปฏิบัติงาน

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานระดับหัวหน้า และพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในบริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

ผู้รับการตรวจสอบ หมายถึง ฝ่ายงานของบริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่เคยได้รับการตรวจสอบจากฝ่ายตรวจสอบภายใน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลให้ผู้ตรวจสอบภายใน นำไปวางแผน ปฏิบัติงานใน กิจกรรมการตรวจสอบภายในได้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารได้ข้อมูลแนวทางในการเลือกและพัฒนากระบวนการควบคุมภายในที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลภายนอก

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายในของ บริษัท นอร์ทอัส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนและอ้างอิงการวิจัย ไว้ดังนี้

- 1.แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
- 3.แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจภายใน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎี ภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เป็น การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีคุณธรรม มีการ กระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ และกระตุ้นผู้ตามให้มีภาวะผู้นำภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิก ในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นจะเป็น การให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการถ่ายโอนอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญให้กับผู้ตาม โดยผู้นำจะให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ ตาม และพัฒนาผู้ตามให้เจริญเติบโตไปพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นการสอนทักษะที่มีความจำเป็นต่อ การแก้ปัญหา กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ กระตุ้นการแบ่งปันความคิดส่งเสริม ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำที่ มีลักษณะเปลี่ยนแปลงจะเน้นการปรับปรุงโครงสร้างและระบบเน้นสร้างค่านิยมและอุดมการณ์ ของตนที่เข้มแข็งซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในแนวทางที่ดีต่อ ส่วนร่วมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn (Burns' Theory of Transforming Leadership) Burn (อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) ได้อธิบายความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ตามสามารถส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำได้เช่นเดียวกัน โดยผู้นำจะพยายามยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรมโดยไม่ยึดตามอารมณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (Bass's Theory of Transforming Leadership) Bass ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของ Burn ที่มีรายละเอียดที่เพิ่มมากขึ้นโดยกำหนดให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเปลี่ยนสภาพหรือเพิ่มพลังผู้ตาม โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้นหรือยกระดับความต้องการของผู้ตามหรือชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเองโดยผ่านทางเครื่องมืออิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ซึ่งผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุผลสำเร็จของตนเอง ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร การและผู้อื่น รวมถึงช่วยกระตุ้นความหมายของงานและพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วยซึ่งผลจากการมีอิทธิพลทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำและได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก

โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of Full Range of Leadership) ของ Bass and Avolio ได้เสนอ โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบโดยโมเดลนี้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร จูงใจผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อไปสู่ผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรซึ่งกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด และมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตน มีศีลธรรมและจริยธรรมอันดีงาม สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้

ผู้นำจะคอยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำจะคอยแสดงความมั่นใจ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันซึ่งส่งผลให้ผู้นำเป็นที่เคารพยกย่องศรัทธาไว้วางใจและ นานับถือแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามพยายามที่จะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดเป็นแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตามพยายามให้ผู้ตามมองงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและก่อให้เกิดเป็นความท้าทาย ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ตามให้มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายในระยะยาว

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีความสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนแปลงการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการกระตุ้นทางปัญญาถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration หมายถึง การที่ผู้นำคอยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีความสำคัญผู้นำจะทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษาให้กับผู้ตามแต่ละคน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของ

การให้แรงสนับสนุนผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามและเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่พร้อมกับเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ นอกจากนี้ผู้นำยังคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละคนผู้นำมุ่งเน้นมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวและให้ความสนใจกับความกังวลของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะมีการรับฟังปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งการประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและมองว่าปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลมากกว่าการเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกันหรือเป็นความสามารถที่จะเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2553) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ คือ อติลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จเป็นผู้ต้องสนใจกำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์ การเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นกระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตาม ผู้นำด้วยความศรัทธาหนักถือและด้วยความเต็มใจที่จะประสานความสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ยูคัล (Yuki, 2006, p.264) ได้ให้ความหมายของผู้จัดการเปลี่ยนแปลงในด้านลักษณะที่มีอิทธิพลให้พนักงาน มีความรู้สึกเชื่อใจ เคารพ จงรักภักดี และยอมรับในตัวผู้นำ ผู้นำลักษณะนี้สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานได้ผลเกินความคาดหวัง

แบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน Schultz และ Schultz, 1998, p.211) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความต้องการของลูกน้อง

Mushinsky (1997, p.373) ให้ความหมายผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การและสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับเปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้ตามในระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์การ

Koizes and Posner (1993) ได้อธิบายองค์ประกอบ 5 ประการที่ผู้นำจะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การได้ตามเป้าหมาย ประกอบไปด้วย

1. การแสวงหาโอกาสและกระบวนการที่ท้าทาย หมายความว่า ผู้นำที่ยอมรับและจะปฏิบัติหรือดำเนินงานอย่างท้าทายกล้าที่จะเสี่ยงและทดลองการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งใหม่การค้นระบบการขยายความคิดหรือหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม โดยมีการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกที่ท้าทายและต้องการคิดค้นสิ่งใหม่หรือการเปิดรับสิ่งใหม่เข้ามาปรับปรุงภายในองค์การอย่างสม่ำเสมอและเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่จากความผิดพลาดในครั้งก่อนเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในงานและอาชีพ

2. การสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือของผู้ร่วมงานด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายความว่า การที่ผู้นำนั้นสามารถมองการณ์ไกล จินตนาการถึงภาพในอนาคตขององค์การและนำมากำหนดเป้าหมาย เพื่อทำงานและเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์การสามารถโน้มน้ามนำหรือสื่อสารเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้เกิดการยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในการสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย

3. การช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นแสดงความสามารถ หมายความว่า การที่ผู้นำนั้นแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างพลังอำนาจให้กับผู้ร่วมงานเชื่อมั่นถึงความสามารถของตนเองและช่วยให้โอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงถึงความสามารถ โดย

มอบหมายงานหรืออำนาจการดำเนินงานซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความตั้งใจในการทำงานจนเกิดผลงานที่เกินกว่าเป้าหมายที่ได้คาดหวังไว้

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายความว่า การที่ผู้นำนั้นได้กระทำการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม ทั้งในเรื่องค่านิยมขององค์กรและทัศนคติเชิงบวกมีมาตรฐานในการทำงานสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามมีแนวคิดและปฏิบัติตามผู้นำ ซึ่งจะส่งผลต่องานมีการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามอย่างสม่ำเสมอว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือค่านิยมที่กำหนดไว้หรือไม่และสามารถนำมาปรับปรุงเมื่อพบว่าการปฏิบัติไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

5. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ หมายความว่า การที่ผู้นำนั้นสร้างความคาดหวังในผลสำเร็จของงานกระตุ้นให้ผู้ตามสนับสนุนและให้กำลังใจ เพื่อหวังให้ผู้ตามรับรู้และตระหนักในคุณค่าและความคาดหวังจากผู้นำพร้อมทั้งผู้นำจะต้องยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ตาม เมื่อผู้ตามสามารถกระทำได้ดีสำเร็จตามที่คาดหวังจะส่งผลให้ผู้ตามเกิดขวัญและกำลังใจตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน (กระทรวงการคลังกรมบัญชีกลาง. ๒๕๔๖. แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน กรุงเทพฯ: กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน) การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญของฝ่ายบริหารในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานและระบบการควบคุมภายในขององค์กรทั้งนี้ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จคือผู้บริหารสามารถนำผลผลิตของงานตรวจสอบภายในไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดมูลค่าเพิ่มและความสำเร็จแก่องค์กร ฉะนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังกล่าวผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอันได้แก่ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในจึงควรมีความเข้าใจถึงภาพรวมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในมีความรู้ในหลักการและวิธีการตรวจสอบรวมทั้งต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไปทั้งจากหลักการสากลและตามที่กำหนดโดยหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องของทางราชการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวสามารถเลือกใช้เทคนิคแนวทางการตรวจสอบที่เหมาะสมกับภารกิจและสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งปัจจุบันการตรวจสอบภายในนอกจากตรวจสอบข้อมูลทางการเงินและการบัญชีแล้วยังตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ด้วยดังนั้นการตรวจสอบภายในจึงต้องเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหลายประการเช่นความเจริญเติบโตขององค์กรภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีทางด้านต่าง ๆ เป็นต้นดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพทั้ง

ในด้านความรู้ทักษะและความสามารถอื่น ๆ เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งระบุได้ดังต่อไปนี้

1. สอบทานและรายงานความเชื่อถือได้และครบถ้วนของข้อมูลด้านการเงินการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการที่ใช้ในการวินิจฉัยและวัดผลการดำเนินงาน

2. สอบทานการดำเนินงานหรือแผนงานเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดีและเหมาะสม

3. สอบทานระบบงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานและการรายงานว่าได้มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายแผนงานระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4. สอบทานความเหมาะสมของการเก็บรักษาทรัพย์สินและทดสอบว่าทรัพย์สินนั้นมีอยู่จริง

5. ประเมินว่าการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าซึ่งหน้าที่หลักของผู้ตรวจสอบภายใน ได้แก่ การประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายในด้วยการใช้เทคนิคการตรวจสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ลักษณะของงานตรวจสอบภายในจึงเป็นการประเมินอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงความเพียงพอและควมมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยงระบบการควบคุมและระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าระบบต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรงานตรวจสอบภายในสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นการจะเข้าใจถึงลักษณะของงานตรวจสอบภายในจึงควรเข้าใจความหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงการควบคุมและการกำกับดูแลกิจการที่ดีก่อน

การบริหารความเสี่ยง เป็นแนวคิดทางการบริหารที่มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากแต่ละองค์กรต่างเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วองค์กรจึงเผชิญกับความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นองค์กรต้องมีการจัดการกับความเสี่ยงขององค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อที่จะสามารถลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นแก่องค์กร รวมไปถึงการสร้างโอกาสและ / หรือมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในอนาคต

การควบคุม คือ การกระทำใด ๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้มีขึ้นเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้แบ่งการควบคุมได้เป็น 5 ประเภทดังนี้

1. การควบคุมแบบป้องกัน (Preventive Controls) เป็นการป้องกันจากสิ่งที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต
2. การควบคุมแบบค้นหา (Detective Controls) เป็นการค้นหาสิ่งที่ไม่ถูกต้องในองค์กร
3. การควบคุมแบบแก้ไข (Corrective Controls) เป็นการแก้ไขปัญหาที่ตรวจพบ
4. การควบคุมแบบสั่งการ (Directive Controls) เป็นการส่งเสริมสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร
5. การควบคุมแบบทดแทน (Compensating Controls) เป็นการควบคุมที่ช่วยทดแทนหรือชดเชยการควบคุมที่ขาดไป

กิจกรรมการตรวจสอบภายในควรมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถดำรงประสิทธิภาพในการควบคุมต่าง ๆ ได้ด้วยการประเมินความเสี่ยงพอและประสิทธิผลของการควบคุมนั้น ๆ และสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยให้ครอบคลุมถึงการกำกับดูแลการดำเนินงานและระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์กรซึ่งจะรวมถึงความถูกต้องครบถ้วนและเชื่อถือได้ข้อมูลด้านการเงินและการดำเนินงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานการดูแลทรัพย์สินและการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

การกำกับดูแลกิจการที่ดี กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดีหมายถึงการกำกับดูแลกิจการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อกลุ่มต่าง ๆ ผู้มีส่วนได้เสียหรือมีผลประโยชน์กับองค์กรการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นนโยบายกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในเป็นไปด้วยความโปร่งใสและน่าเชื่อถือการขาดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีอาจทำให้การบริหารงานล้มเหลวหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กรการตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่สนับสนุนให้กระบวนการกำกับดูแลที่ดีเกิดขึ้นโดยการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและคุณค่าที่เหมาะสมภายในองค์กร เพื่อให้หลักประกันว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิผลและผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในผลงานตามหน้าที่ และเพื่อประสานงานและสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้บริหารขององค์กรผู้ตรวจสอบภายในและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) คือการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยงการควบคุมและการกำกับดูแลโดยผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์เสนอแนะและให้คำปรึกษาจากกระบวนการตรวจสอบภายในปัจจุบันการตรวจสอบภายในได้พัฒนาบทบาทและรูปแบบการตรวจสอบโดยมุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนทัศนคติที่บุคคลภายนอกมักมองในด้านลบจากการจับผิดมาเป็นการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จหรือเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรผู้ตรวจสอบภายในควรรับฟังข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นประสานงานหรือ

เป็นที่ปรึกษาในการแก้ไขให้งานทุกส่วนดำเนินไปสู่เป้าหมายขององค์กร แนวคิดในการตรวจสอบภายในจึงรวมถึง การพัฒนางานให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารเป็นลูกค้าที่สำคัญของงานตรวจสอบภายใน (Customer focused) เน้นการตรวจสอบที่เรียกว่าการตรวจสอบเพื่อการบริหาร (Management-Oriented Audit) การตรวจสอบแบบนี้ได้พัฒนาเป็นการตรวจสอบเพื่อเสนอข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารสำหรับผู้บริหารในการวิเคราะห์หรือสอบทานงานหรือเรื่องสำคัญ ๆ ที่ผู้บริหารสนใจ การตรวจสอบโดยใช้แนวความเสี่ยง (Risk-Based Approach) โดยผู้ตรวจสอบต้องเข้าใจโครงสร้างการควบคุมและปัจจัยความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อหน่วยงานอย่างเพียงพอ เพื่อเลือกกิจกรรมการตรวจสอบที่มีโอกาสจะเกิดความผิดพลาดอย่างมีสาระสำคัญรวมทั้งการวางแผนและกำหนดเทคนิคการตรวจสอบที่จะลดความเสี่ยงในด้านการตรวจสอบให้น้อยที่สุด การตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (Participative Audit) เป็นการตรวจสอบโดยเน้นถึง การประสานงานกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ตรวจสอบทั้งในการวางแผนการตรวจการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงานร่วมกัน การตรวจสอบในเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์ (Proactive and Constructive) โดยทำหน้าที่ในการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดสิ่งที่ดี (catalyst) รวมทั้งการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาไม่ใช้การแก้ไขปัญหาในภายหลังการติดตามแนวทางการคิดทางการบริหารใหม่ผู้ตรวจสอบต้องศึกษาความรู้ที่ทันสมัย การใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์และไอทีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานของตนเช่นการสืบค้นติดตามสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตการโปรแกรมเครื่องมือการตรวจสอบที่ทันสมัยรวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลที่ใช้ในเปรียบเทียบ

มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในนับเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยมาตรฐานสากลที่กำหนดโดยสถาบันวิชาชีพเรียกว่าสถาบันผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditors: IA) ทำหน้าที่กำกับดูแลการตรวจสอบภายในระหว่างประเทศสำนักงานใหญ่ตั้งที่รัฐฟลอริดาประเทศสหรัฐอเมริกาโดยมีสมาชิกรวมทั้งประเทศไทยทั้งนี้ในภาคราชการไทยกระทรวงการคลังโดยกรมบัญชีกลางซึ่งเป็นหน่วยงานกลางด้านการตรวจสอบภายในได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในภาคราชการถือปฏิบัติมาตรฐานการตรวจสอบภายในเป็นการกำหนดข้อปฏิบัติหลัก ๆ ของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในประกอบด้วยมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งมีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้

1.มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (ประกอบด้วย)

1. การกำหนดถึงวัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของงานตรวจทั้งนี้หน่วยตรวจสอบภายในควรกำหนดวัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายในเพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิงและเป็นแนวทางปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยตรวจสอบภายใน

2. การกำหนดถึงความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในควรมีความเป็นอิสระและผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมซื่อสัตย์สุจริตและมีจริยธรรม

3. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในด้วยความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

4. การสร้างหลักประกันคุณภาพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในควรปรับปรุงและรักษาระดับคุณภาพของงานตรวจสอบภายในโดยมีการปรับปรุงงานตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้านและติดตามดูแลประสิทธิภาพของงานอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานโดยกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารงานตรวจสอบภายในหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรบริหารงานตรวจสอบภายในให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร

2. ลักษณะของงานตรวจสอบภายในงานตรวจสอบภายในคือการประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้และปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงโดยการควบคุมและการกำกับดูแล

3. การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในผู้ตรวจสอบภายในควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายทั้งในด้านการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษาโดยควรคำนึงถึง

วัตถุประสงค์ของงานและวิธีการดำเนินงานตรวจสอบภายในอันจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผล

ความเสี่ยงที่สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จและความเสี่ยงที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ความเพียงพอและควมมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบการปฏิบัติงานกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

โอกาสในการปรับปรุงกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในให้ดีขึ้น

4. การปฏิบัติงานตรวจสอบผู้ตรวจสอบภายในควรรวบรวมวิเคราะห์ประเมินและบันทึกข้อมูลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพซึ่งจะเป็นการช่วยพัฒนาเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในด้วย

5. การรายงานผลการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในควรรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างทันกาลโดยรายงานดังกล่าวประกอบด้วยวัตถุประสงค์ขอบเขตการสรุปผลการตรวจสอบความคิดเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วยความถูกต้องครบถ้วนชัดเจนเที่ยงธรรมรัดกุมสร้างสรรค์และรวดเร็วรวมทั้งควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้บุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมได้รับทราบ

6. การติดตามผลหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรกำหนดระบบการติดตามผลว่าได้มีการนำข้อเสนอแนะในรายงานผลการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ

7. การยอมรับสภาพความเสี่ยงหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรนำเรื่องความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรซึ่งยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือกับผู้บริหาร

ระบบการควบคุมภายใน (จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชค ชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร, 2548) หมายถึง นโยบายและวิธีการปฏิบัติซึ่งผู้บริหารของกิจการกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้บริหารของกิจการกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความมั่นใจที่ที่สามารถทำได้ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร การป้องกันสินทรัพย์และการตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด ความถูกต้องและความครบถ้วนของการบันทึกบัญชี และการจัดข้อมูลทางการเงิน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

Steers (1977, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล คือ ความสามารถขององค์กรที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อที่จะบรรลุ

เป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรและ James (1937 อ้างถึงในภรณ์มหานนท์ 2529, หน้า 46-51) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์กร โดยได้จำกัดความคำว่าประสิทธิผลเป็นความสามารถในการบรรลุเป้าหมายโดยมีตัวแปรแทรกซ้อนเป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยตัวแปร ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity)
2. การยินยอมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Conformity)
3. ขวัญ (Morale)
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness)
5. การเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)

The Institute of Internal Auditors: IA (2017) ได้อธิบายถึงประสิทธิผลการตรวจสอบภายในว่าคือ“ประสิทธิผลของการตรวจสอบ คือ ระดับการสัมฤทธิ์ผลของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคำนิยามดังกล่าวสามารถนำมาใช้กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในได้โดยการตรวจสอบภายในควรกำหนดให้มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อวัดระดับการบรรลุผลของวัตถุประสงค์การตรวจสอบภายในทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ”

มาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing) ได้มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในกระทำภายใต้สภาพแวดล้อมทางกฎหมายและวัฒนธรรมที่หลากหลายสำหรับองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ ขนาด ความซับซ้อนและโครงสร้างขององค์กรที่แตกต่างกันและกระทำโดยบุคคลภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ แม้ว่าความแตกต่างเหล่านี้จะมีผลกระทบกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ในแต่ละสภาพแวดล้อมการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายใน

ความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในในภาพรวมนั้น เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน ตลอดจนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ ด้วยบุคคลากรด้านการตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นอิสระสอดคล้องกับมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing)

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้อธิบายถึง ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในหมายถึงการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากล ประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม การรักษาความลับ ความรู้ความสามารถในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ใฝ่หาพรึบ ความสามารถในการวิเคราะห์การพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการตรวจสอบการให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ผู้รับการตรวจสอบทักษะในการแก้ปัญหาและที่สำคัญต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับกับฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกริกเกียรติ ต่อไพบูลย์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาต้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ วัดดูประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาต้านบวกเป็นตัวแปรกำกับผู้เข้าร่วม ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัท เอกชน แห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาครจำนวน 290 คนข้อมูลที่รวบรวมด้วยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนคือ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ความพึงพอใจในงาน 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5) ทุนทางจิตวิทยาต้านบวกสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาค่าสหสัมพันธ์และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 3.83 ความพึงพอใจในงานเท่ากับ 3.80 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ 3.88 และทุนทางจิตวิทยาต้านบวกเท่ากับ 3.75 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ทุนทางจิตวิทยาต้านบวกไม่เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จุฑามาศ เลาะห์จีระกุล (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลองค์การธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และบรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันและ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกขององค์การบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลองค์การธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (F-test) การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมและประสิทธิผลองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวมและบรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำโดยรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวม และบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตรภรณ์ ประพันธ์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในมุมมองผู้รับการตรวจ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในมุมมองของผู้รับการตรวจนั้นได้ประกอบไปด้วยปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้รับการตรวจปัจจัยคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ปัจจัยคุณภาพงานตรวจสอบ และปัจจัยความเข้าใจขององค์กรการประสานงานข้อมูลการรายงานมีผลต่อระดับความมีประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในระดับที่มีนัยสำคัญและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

วารงคณา กาญจนพาทิ (2556) ศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร:กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านภสวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภสวะผู้ตามและประสิทธิผลองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กร มีค่าสัมพัทธ์ในระดับสูงมาก ด้านความมีอิทธิพลของปัจจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูง พบว่าบทบาทหน้าที่ของผู้นำต้องมีความเหมาะสมและปฏิบัติให้เป็นในทิศทางเดียวกัน

และการตัดสินใจของผู้ต้องเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ธีษณา สุนทรวัตร (2561) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพาณิชย์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มธุรกิจพาณิชย์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน ของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มธุรกิจพาณิชย์ เพื่อศึกษาความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) ในกลุ่มธุรกิจพาณิชย์ และเพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) ในกลุ่มธุรกิจพาณิชย์ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพาณิชย์ จำนวน 160 ชุด จาก 23 บริษัท โดยวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในประกอบด้วย การบรรลุผลการตรวจสอบภายในและความพึงพอใจในงานตรวจสอบภายในผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้เรื่ององค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญมากที่สุด ด้านการรับรู้ประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในนั้น มีระดับการรับรู้ความพึงพอใจในงานตรวจสอบภายในมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่าวัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในมากกว่า และการศึกษาความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับบริษัทไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

รชต อาลี (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มธนาคารพาณิชย์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มธนาคารพาณิชย์ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้รับการตรวจ จากธนาคารพาณิชย์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้รับการตรวจจากธนาคารพาณิชย์ จำนวน 80 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงพบว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36-50 ปี และ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับ พนักงานและอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป การรับรู้ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำคือ ผู้นำแบบทีม ผู้นำแบบมุ่งคน และผู้นำแบบมุ่งงาน การรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในคือ คุณภาพงานตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และการให้การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาวะผู้นำมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญ

สิภัทรธาดา ผิวขาว (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ บริษัท จดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ด้านภาวะผู้นำและด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์การศึกษาเป็นการ วิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นพนักงานของ บริษัท จดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประกอบด้วยผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับการตรวจ ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 86 คนจาก 54 บริษัท ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ บริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์กลุ่มธุรกิจพัฒนา อสังหาริมทรัพย์เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณสมบัติปัจจัยด้านองค์กรและ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน มีการรับรู้เรื่องการตรวจสอบภายในช่วย ลดโอกาสการกระทำที่ส่อทุจริตการประพฤติไม่ชอบหรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงมีค่าเฉลี่ย มากที่สุดและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพการตรวจสอบ ภายใน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน กลุ่ม ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ควรสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้าน งานตรวจสอบภายในตลอดจนการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายในให้มีความเป็นอิสระเพื่อ สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สุนิษา นุชน้อย (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบ ภายในในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือผู้รับการตรวจสอบภายในของ บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คนจากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผล จากการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิ การศึกษากว่าปริญญาตรี ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี

ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าการรับรู้ปัจจัยคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีความเหมาะสมในระดับมากการรับรู้ปัจจัยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและสภาวะแวดล้อมองค์กรอยู่ในระดับมากการรับรู้ปัจจัยกิจกรรมตรวจสอบอยู่ในระดับมาก การรับรู้ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในมีประสิทธิผลด้านบริการและด้านผลการปฏิบัติอยู่ในระดับในระดับมากซึ่งการรับรู้ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน) มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านกิจกรรมการตรวจสอบ ประกอบ ด้วยรายงานผลการตรวจสอบที่มีรายละเอียดประเด็นการตรวจสอบที่ครบถ้วนมีความน่าเชื่อถือมีความถูกต้องและผู้ตรวจสอบภายในสามารถสรุปประเด็นที่ตรวจพบกับผู้รับตรวจเพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขได้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการตรวจสอบมากที่สุด

วชิราภรณ์ เพียรประสงค์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์การศึกษาใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและผู้รับการตรวจจาก บริษัทในกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์จำนวน 43 คน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบ ด้วยภาวะผู้นำด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาและภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์มีระดับมากในทุกด้าน ประกอบ ด้วยภาวะผู้นำด้าน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและมีความคิดเห็นว่าประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อยู่ในระดับมากทั้งด้านความรู้ความสามารถความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตรวจสอบการรายงานผลการตรวจสอบและการติดตามผลการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.0

แซสซีแซคเกอร์และบินตีไลลา (Sassi Sakour and Binti Laila, 2015) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในในรัฐวิสาหกิจليبียเพื่อนำมาพัฒนากรอบการทำงานโดยพิจารณาความสัมพันธ์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเรื่องความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบภายในปัจจัยเรื่องความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยเรื่องขอบเขตการดำเนินงานตรวจสอบภายในที่มี

การขยายไปถึงการประเมินและการวัดประสิทธิผลการควบคุมภายในรวมถึงการบริการให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและระบบต่างๆและปัจจัยเรื่องความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในพบว่าทั้ง 4 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

Duygulu and Ciraklar (2008) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมและบทบาทภาวะผู้นำกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างจากสมาชิกทีมที่ทำงานทั้งด้านธุรกิจและไม่ใช่งานธุรกิจซึ่งประกอบด้วยสมาชิกทีมฟุตบอลที่มวอลเล่บอลทีมไฟคแดนซ์ทีมที่ทำงานในโรงพยาบาลและในโรงงานอุตสาหกรรมรวมทั้งหมด 149 คนโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า การสอนงานของผู้นำที่ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลขึ้นในองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน และพนักงาน ของบริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 658 คน

กลุ่มตัวอย่าง

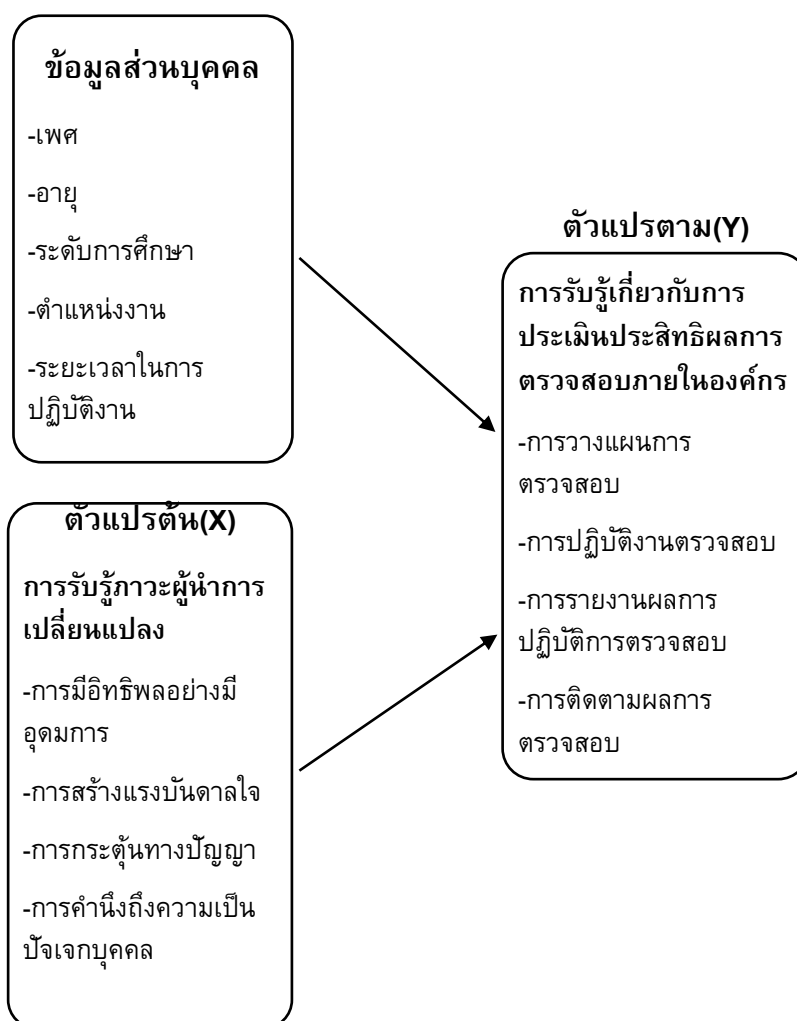
การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากบุคลากรภายในบริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 40 คน ระดับหัวหน้างาน 10 คน และระดับปฏิบัติงาน 30 คน

กรอบแนวคิดและตัวแปร

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีหาค่าทางสถิติ เพื่อให้ผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม โดยมีตัวแปรอิสระประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ อายุ

ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวแปรตาม คือ การวางแผนการตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบ การรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบและการติดตามผลการตรวจสอบ

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพที่แสดงต่อไปนี้



รูปภาพที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้าอิสระ

H_0 : ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

H_1 : ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเชิงพรรณนาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่มีคำถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด ซึ่งลักษณะปลายปิดจะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้กำหนดตัวเลือกไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อประกอบ ด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยในแบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถามครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership :II) ข้อคำถาม 5 ข้อ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) ข้อคำถาม 4 ข้อ
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ข้อคำถาม 4 ข้อ
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ข้อคำถาม 5 ข้อ

โดยคำถามเป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพื่อแสดงระดับการรับรู้บทบาทผู้ตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธี Likert's Scale (Cooper and Schindler,

1989) เพื่อประเมินรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายใน ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระกำหนดเกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากระดับของการใช้คะแนนที่มีค่าตั้งแต่ 1-5 โดยแบ่งระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีคะแนนห่างกันเป็นอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณ ได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.80$$

จากการคำนวณข้างต้นจึงกำหนดเกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็นในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ได้ดังนี้

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมาก

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำมาก

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในองค์กร

เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในบริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบ การรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบและการติดตามผลการตรวจสอบ โดยในแบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถามครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อดังนี้

1. การวางแผนการตรวจสอบมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ
2. การปฏิบัติงานตรวจสอบมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ
3. การสื่อสารผลการปฏิบัติการตรวจสอบมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ
4. การติดตามผลการตรวจสอบมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ

โดยคำถามเป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพื่อแสดงระดับการรับรู้ บทบาทผู้ตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธี Likert's Scale (Cooper and Schindler, 1989) เพื่อประเมินรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายใน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากระดับของการใช้คะแนนที่มีค่าตั้งแต่ 1-5 โดยแบ่งระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีคะแนนห่างกันเป็นอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณ ได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.80$$

จากการคำนวณข้างต้นจึงกำหนดเกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็นในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ได้ดังนี้

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ความสัมพันธ์กับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในสูงมาก

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ความสัมพันธ์กับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในสูง

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ความสัมพันธ์กับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ความสัมพันธ์กับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในต่ำ

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ความสัมพันธ์กับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในต่ำมาก

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ศึกษา

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระใน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้มีการพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำ
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม
4. สรุปและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมและนำมากำหนดเป็นกรอบโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวม

1. ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง 40 ชุด ในวันที่ 11 กรกฎาคม 2563 ให้ผู้รับการตรวจของ บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ สามารถเก็บข้อมูลแบบสอบถามมาได้ 37 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.5

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้คืนมาโดยจะคัดลอกเฉพาะชุดที่ตอบได้สมบูรณ์ที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนและนำข้อมูลมากรอกรหัสลงในโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์และนำมากำหนดค่าสถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายลักษณะข้อมูลขั้นต้นที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างโดยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

1.2 การรับรู้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและตัวแปรตามประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วย วิธีสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) เกณฑ์สำหรับการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 = r < 1$ ความหมายค่า r

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลดถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มถ้า X ลด Y จะลด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.71-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์ต่ำ
เท่ากับ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำข้อมูลเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยใช้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ซึ่งเป็นการค่าหาทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ซึ่งเป็นการค่าหาทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	9	24.3
หญิง	28	75.7
รวม	37	100.0
2.อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	1	2.7
26-35ปี	21	56.8
36-45 ปี	15	40.5
รวม	37	100.0
3.ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	36	97.3
ปริญญาโท	1	2.7
รวม	37	100.0

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4.ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	22	59.5
ระดับหัวหน้างานขึ้นไป	15	40.5
รวม	37	100.0
5.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	4	10.8
1-5 ปี	22	59.5
6-10 ปี	8	21.6
มากกว่า 10 ปี	3	8.1
รวม	37	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 37 คน มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ: พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง 28 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 และเป็นเพศชาย 9 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

อายุ: พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26-35ปี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 36-45 ปี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และอายุไม่เกิน 25 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ระดับการศึกษา: พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี 36 คน คิดเป็นร้อยละ 97.3 และระดับปริญญาโท 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตำแหน่งงาน: พนักงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และระดับหัวหน้างานขึ้นไป 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท: พนักงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท 1-5 ปี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมา คือ 6-10 ปี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 , ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท น้อยกว่า 1 ปี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทมากกว่า 10 ปี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาการรับรู้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) จากกลุ่มตัวอย่าง 37 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลได้รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(Idealized Influence of Charisma Leadership :II)

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D.$	ระดับการรับรู้
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(Idealized Influence of Charisma Leadership :II)			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม	3.97	0.76	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้เป็นอย่างดี	4	0.85	สูง
3. ผู้นำของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	4.08	0.83	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จสูงสุด	4.38	0.55	สูงมาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน	3.92	0.8	สูง
รวม	4.07	0.75	สูง

จากตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(Idealized Influence of Charisma Leadership :II) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.03 และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม, ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้เป็นอย่างดี, ผู้นำของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์, ผู้บังคับบัญชาของท่านจะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 3.97,4,4.08,3.92 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D.$	ระดับการรับรู้
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานเสมอ	4.14	0.59	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานหรือบริหารงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด	4.24	0.6	สูงมาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงถึงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ผู้นำอาจสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา	4.05	0.62	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน	4	0.75	สูง
รวม	4.11	0.51	สูง

จากตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้าง

แรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การทำงานเสมอ,ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงถึงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ผู้นำอาจสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา,ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 4.14,4.05,4.00 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D.$	ระดับการรับรู้
การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	3.78	0.79	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถปรับตัวให้อดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่มีความแน่นอนได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.8	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและหาแนวทางแก้ไข	4	0.75	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.95	0.81	สูง
รวม	3.91	0.63	สูง

จากตารางที่ 4 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้น

ทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด,ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถปรับตัวให้อดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่มีความแน่นอนได้อย่างเหมาะสม,ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและหาแนวทางแก้ไข,ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 3.78,3.92,4.00,3.95ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน <i>S.D.</i>	ระดับการรับรู้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความถนัดของพนักงานแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.03	0.69	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล	3.73	0.73	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในทุกด้าน	3.92	0.76	สูง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)(ต่อ)

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D.$	ระดับการรับรู้
4.เมื่อท่านทำงานผิดพลาดหรือล่าช้า ผู้บังคับบัญชาของท่าน จะใช้วิธีการให้คำแนะนำมากกว่าการลงโทษ	3.95	0.91	สูง
5.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณำนำของท่าน มีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก	3.78	0.79	สูง
รวม	3.88	0.78	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 เมื่อพิจารณาหัวข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของพนักงานแต่ละคนผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด,ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล,ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ในทุกด้าน,เมื่อท่านทำงานผิดพลาดหรือล่าช้า ผู้บังคับบัญชาของท่าน จะใช้วิธีการให้คำแนะนำมากกว่าการลงโทษ,ท่านมีความรู้สึกว่าคุณำนำของท่าน มีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 4.03,3.73,3.92,3.95,3.78 ตามลำดับ)

จากการศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงจากมากไปน้อยจะพบว่า แบบการสร้างแรงบันดาลใจ (*Inspiration Motivation : IM*) มีค่าเฉลี่ย 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 การมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์(Idealized Influence of Charisma Leadership :II) มีค่าเฉลี่ย 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) มีค่าเฉลี่ย 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) มีค่าเฉลี่ย 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของพนักงานบริษัท นอร์ทอีสท์ รีเบอส์ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีสท์ รีเบอส์ จำกัด (มหาชน) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 37 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลได้รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับการรับรู้
ด้านการวางแผนการตรวจสอบ			
1.ผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่น ๆ ของผู้รับตรวจ	4.19	0.57	สูง
2.ผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจถึงข้อจำกัด ในการเผยแพร่ผลงานและการเข้าถึงเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.11	0.46	สูง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D.$	ระดับการรับรู้
3. ผู้ตรวจสอบได้กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ตรวจสอบ	4.22	0.53	สูงมาก
4. ผู้ตรวจสอบกำหนดวัตถุประสงค์ของภารกิจให้สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยง	4.16	0.5	สูง
5. ผู้ตรวจสอบได้ระบุถึงความเสี่ยงการควบคุมและกระบวนการกำกับดูแลภายในขอบเขตที่ตกลงร่วมกัน	4.03	0.6	สูง
รวม	4.13	0.53	สูง

จากตารางที่ 6 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่น ๆ ของผู้รับตรวจผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจถึงข้อจำกัด ในการเผยแพร่ผลงานและการเข้าถึงเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, ผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจถึงข้อจำกัด ในการเผยแพร่ผลงานและการเข้าถึงเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, ผู้ตรวจสอบกำหนดวัตถุประสงค์ของภารกิจให้สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยง, ผู้ตรวจสอบได้ระบุถึงความเสี่ยงการควบคุมและกระบวนการกำกับดูแลภายในขอบเขตที่ตกลงร่วมกัน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=4.11,4.16,4.03 ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D.$	ระดับการรับรู้
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ			
1. ประเมินความเพียงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในเพื่อให้มั่นใจว่าจุดควบคุมสำคัญที่กำหนดขึ้น มีการปฏิบัติตามอย่างเหมาะสม	4.11	0.57	สูง
2. ผู้ตรวจสอบได้ระบุและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้เพียงพอ น่าเชื่อถือ มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.16	0.55	สูง
3. ข้อสรุปและผลการปฏิบัติภารกิจของผู้ตรวจสอบอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์และการประเมินผลที่เหมาะสม	4.16	0.6	สูง
4. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	4.27	0.56	สูงมาก
5. ผู้ตรวจสอบได้สอบถามข้อเท็จจริงและเปิดโอกาสให้ชี้แจงสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ	4.41	0.5	สูงมาก
รวม	4.25	0.44	สูงมาก

จากตารางที่ 7 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก สูง ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตรวจสอบ, ผู้ตรวจสอบได้สอบถามข้อเท็จจริงและเปิดโอกาสให้ชี้แจงสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ (ค่าเฉลี่ย=4.27,4.41ตามลำดับ) ในระดับสูง ประเมินความเพียงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจว่าจุดควบคุมสำคัญที่กำหนดขึ้น มีการปฏิบัติตามอย่างเหมาะสม, ผู้ตรวจสอบได้ระบุและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจให้เพียงพอน่าเชื่อถือมีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน, ข้อสรุปและผลการปฏิบัติการกิจของผู้ตรวจสอบอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์และการประเมินผลที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย=4.11,4.16,4.16 ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D.$	ระดับการรับรู้
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ			
1. รายงานผลการตรวจสอบครอบคลุมถึงสาระที่สำคัญต่างๆ หรือความเสี่ยงที่สำคัญของหน่วยงาน	4.16	0.6	สูง
2. มีผู้รับตรวจสามารถนำข้อเสนอแนะตามรายงานการตรวจสอบไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	4.19	0.57	สูง
3. รายงานการตรวจสอบมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	4.27	0.56	สูงมาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ(ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D.$	ระดับการรับรู้
4. ในรายงานสรุปผลการตรวจสอบผู้ตรวจสอบได้รายงานผลงานที่เป็นที่น่าพอใจของผู้รับตรวจ	4.05	0.74	สูง
5. ในรายงานสรุปผลการปฏิบัติการงานผู้ตรวจสอบได้มีความเห็นและ / หรือข้อสรุปในภาพรวมตามความเหมาะสม	4.19	0.57	สูง
รวม	4.17	0.61	สูง

จากตารางที่ 8 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณารายหัวข้อพบว่า รายงานผลการตรวจสอบครอบคลุมถึงสาระที่สำคัญต่างๆหรือความเสี่ยงที่สำคัญของหน่วยงาน,มีผู้รับตรวจสอบสามารถนำข้อเสนอแนะตามรายงานการตรวจสอบไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้,ในรายงานสรุปผลการตรวจสอบผู้ตรวจสอบได้รายงานผลงานที่เป็นที่น่าพอใจของผู้รับตรวจ,ในรายงานสรุปผลการปฏิบัติการงานผู้ตรวจสอบได้มีความเห็นและ / หรือข้อสรุปในภาพรวมตามความเหมาะสม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=4.16,4.19,4.05,4.19 ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน <i>S.D.</i>	ระดับการรับรู้
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ			
1. ผู้ตรวจสอบได้ติดต่อผู้รับตรวจเพื่อติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ	4.19	0.52	สูง
2. ข้อผิดพลาดที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้ตรวจสอบได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อยุติและวิธีการแก้ไขกับผู้รับตรวจได้แล้วเสร็จ	4.16	0.5	สูง
3. ผู้ตรวจสอบมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขเมื่อผู้รับตรวจไม่สามารถแก้ไขประเด็นข้อสังเกตที่ตรวจพบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.08	0.49	สูง
4. หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบได้จัดให้มีกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขนั้นฝ่ายจัดการได้นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพหรือผู้บริหารระดับสูงได้ยอมรับความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตาม	4.14	0.67	สูง
5. ในกิจกรรมการตรวจสอบได้มีการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลของภารกิจตามขอบเขตที่ได้ตกลงไว้กับผู้รับตรวจ	4.16	0.44	สูง
รวม	4.15	0.52	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบได้ติดต่อผู้รับตรวจเพื่อติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ, ข้อผิดพลาดที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้ตรวจสอบได้ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อยุติและวิธีการแก้ไขกับผู้รับตรวจได้แล้วเสร็จ, ผู้ตรวจสอบมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขเมื่อผู้รับตรวจไม่สามารถแก้ไขประเด็นข้อสังเกตที่ตรวจพบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด, หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบได้จัดให้มีกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขนั้นฝ่ายจัดการได้นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพหรือผู้บริหารระดับสูงได้ยอมรับความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตาม, ในกิจกรรมการตรวจสอบได้มีการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลของภารกิจตามขอบเขตที่ได้ตกลงไว้กับผู้รับตรวจ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=4.19, 4.16, 4.08, 4.14, 4.16 ตามลำดับ)

จากการศึกษาการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของพนักงาน บริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงจากมากไปน้อย จะพบว่า ด้านการวางแผนการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ย 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ตามลำดับ

ส่วน 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดจากการประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of correlation) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล และความสัมพันธ์ของตัวแปร จากการทดสอบความเป็นปกติของข้อมูล (Normality test) พบว่า มีการกระจายแบบปกติ จึงเลือกใช้วิธีแบบสเปียร์แมน Spearman's rank correlation coefficient และพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เป็นบวก

ตั้งแต่ 0.243-0.854 และ Sig 0.000-0.001 ทั้งนี้สามารถแปลผลได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน Spearman's rank correlation coefficient มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

		ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน				
		อุดมการ	บันดล	กระตุ้น	ปัจเจก	วางแผน	ปฏิบัติงาน	รายงาน	ติดตาม
การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการ	Correlation	1							
	Coefficient								
	Sig. (2-tailed)	.							
การสร้างแรง บันดาลใจ	Correlation	.675**	1						
	Coefficient								
	Sig. (2-tailed)	0.000	.						
การกระตุ้น ทางปัญญา	Correlation	.518**	.607**	1					
	Coefficient								
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	.					
ปัจเจก บุคคล	Correlation	.535**	.587**	.640**	1				
	Coefficient								
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	.				
วางแผนการ ตรวจสอบ	Correlation	.529**	.472**	.668**	.455**	1			
	Coefficient								
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0.000	0.005	.			
ปฏิบัติงาน ตรวจสอบ	Correlation	.473**	.464**	.505**	0.310	.590**	1		
	Coefficient								
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.004	0.001	0.061	0.000	.		

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

		ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน			
		อุดมการณ์	บันดาล	กระตุ้น	ปัจเจก	วางแผน	ปฏิบัติงาน	รายงาน	ติดตาม
รายงานผล	Correlation Coefficient	.537**	.552**	.360*	0.235	.449**	.712**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.029	0.161	0.005	0.000	.	
ติดตาม	Correlation Coefficient	.456**	.379*	.374*	0.144	.462**	.772**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.021	0.023	0.394	0.004	0.000	0.000	.

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 level * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 แสดงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership :II) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กันปานกลาง กับ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ปัจจัยด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการติดตามผลการตรวจสอบ มีค่า $r = 0.529$, $r = 0.473$, $r = 0.537$ ตามลำดับ $r = 0.456$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ปานกลาง กับ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ปัจจัยด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการติดตามผลการตรวจสอบ มีค่า $r = 0.472$, $r = 0.464$, $r = 0.552$, $r = 0.379$ ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ปานกลาง กับ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ปัจจัยด้านการ

รายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการติดตามผลการตรวจสอบ มีค่า $r = 0.668$, $r = 0.505$, $r = 0.360$, $r = 0.374$ ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ปานกลาง กับ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ มีค่า $r = 0.455$, $r = 0.310$ มีความสัมพันธ์ต่ำ กับ ปัจจัยด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ มีค่า $r = 0.235$, $r = 0.144$ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อวิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจะใช้ประชากร ระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจากบริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 40 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน Spearman's rank correlation coefficient โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 และ .01

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 37 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.7 มีอายุระหว่าง 26-

35ปี คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 97.3 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 59.5 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท 1-5 ปี ร้อยละ 59.5

2.การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน บริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ภาวะผู้นำแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงจากมากไปน้อยจะพบว่า มีการรับรู้ แบบการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(Idealized Influence of Charisma Leadership :II) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อจะพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพล(Idealized Influence of Charisma Leadership :II) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม, ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้เป็นอย่างดี,ผู้นำของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์,ผู้บังคับบัญชาของท่านจะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับสูง และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จสูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานเสมอ,ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงถึงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ผู้นำอาจสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา, ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และผู้บังคับบัญชาของท่านได้แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานหรือบริหารงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด อยู่ในระดับสูงมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม

อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด,ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่มีความแน่นอนได้อย่างเหมาะสม, ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและหาแนวทางแก้ไข,ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายหน้าที่และความ รับผิดชอบโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของพนักงานแต่ละคนผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด,ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล,ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ในทุกด้าน,เมื่อท่านทำงานผิดพลาดหรือล่าช้า ผู้บังคับบัญชาของท่าน จะใช้วิธีการให้คำแนะนำมากกว่าการลงโทษ,ท่านมีความรู้สึกว่าคุณำนำของท่าน มีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับสูง

3.การรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของ พนักงาน บริษัท นอร์ทอิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงจากมากไปน้อย จะพบว่า ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ด้านการวางแผนการตรวจสอบ (ค่าเฉลี่ย 4.25,4.17,4.15 และ 4.13) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อจะ พบว่า

การรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่น ๆ ของผู้รับตรวจผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจถึงข้อจำกัด ในการเผยแพร่ผลงานและการเข้าถึงเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงาน, ผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจถึงข้อจำกัด ในการเผยแพร่ผลงานและการเข้าถึงเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, ผู้ตรวจสอบกำหนดวัตถุประสงค์ของภารกิจให้สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยง, ผู้ตรวจสอบได้ระบุถึงความเสี่ยงการควบคุมและกระบวนการกำกับดูแลภายในขอบเขตที่ตกลงร่วมกัน อยู่ในระดับสูง

การรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมากและ สูง ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตรวจสอบ, ผู้ตรวจสอบได้สอบถามข้อเท็จจริงและเปิดโอกาสให้ชี้แจงสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ อยู่ในระดับสูงมาก ประเมินความเสี่ยงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในเพื่อให้มั่นใจว่าจุดควบคุมสำคัญที่กำหนดขึ้น มีการปฏิบัติตามอย่างเหมาะสม, ผู้ตรวจสอบได้ระบุและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้เพียงพอ น่าเชื่อถือมีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน, ข้อสรุปและผลการปฏิบัติภารกิจของผู้ตรวจสอบอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์และการประเมินผลที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูง

การรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า รายงานผลการตรวจสอบครอบคลุมถึงสาระที่สำคัญต่างๆ หรือ ความเสี่ยงที่สำคัญของหน่วยงาน, มีผู้รับตรวจสามารถนำข้อเสนอแนะตามรายงานการตรวจสอบไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้, ในรายงานสรุปผลการตรวจสอบผู้ตรวจสอบได้รายงานผลงานที่เป็นที่น่าพอใจของผู้รับตรวจ, ในรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบได้มีความเห็นและ / หรือข้อสรุปในภาพรวมตามความเหมาะสม อยู่ในระดับสูง

การรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบได้ติดต่อผู้รับตรวจเพื่อติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ, ข้อผิดพลาดที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ผู้ตรวจสอบได้ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อยุติและวิธีการแก้ไขกับผู้รับตรวจได้แล้วเสร็จ,

ผู้ตรวจสอบมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขเมื่อผู้รับตรวจไม่สามารถแก้ไขประเด็นข้อสังเกตที่ตรวจพบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด, หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบได้จัดให้มีกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขนั้นฝ่ายจัดการได้นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพหรือผู้บริหารระดับสูงได้ยอมรับความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตาม, ในกิจกรรมการตรวจสอบได้มีการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลของภารกิจตามขอบเขตที่ได้ตกลงไว้กับผู้รับตรวจ อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพล (Idealized Influence of Charisma Leadership :II) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กันปานกลาง กับ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ปัจจัยด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการติดตามผลการตรวจสอบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ปานกลาง กับ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ปัจจัยด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการติดตามผลการตรวจสอบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ปานกลาง กับ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ ปัจจัยด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการติดตามผลการตรวจสอบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ปานกลาง กับ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการรายงานผลการ

ปฏิบัติการตรวจสอบ และมีความสัมพันธ์ต่ำ กับ ปัจจัยด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งนี้

จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบ ภายในของบริษัท นอร์ทอีส รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บริษัท นอร์ทอีส รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้บังคับบัญชาในแต่ละฝ่ายงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำแบบการมีอิทธิพล, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมนวัตกรรมความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดผลดีกับองค์กร ทั้งสิ้นประกอบกับผลการศึกษาคั้งนี้พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างแรงบันดาลใจทำให้ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในสูงขึ้น ดังนั้นหัวหน้างานจึงควรมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการความร่วมมือของผู้ร่วมงานด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการที่ผู้นำนั้นสามารถมองการณ์ไกล จินตนาการถึงภาพในอนาคตขององค์กรและนำมากำหนดเป้าหมาย เพื่อทำงานและเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถโน้มน้ามนำหรือสื่อสารเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ และทำให้เกิดการยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในการสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายพร้อมที่เปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพพนักงานมีความเต็มใจที่จะช่วยให้องค์กรก้าวหน้าต่อไปได้

2. พนักงานมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ที่สุดซึ่งเหมาะสมกับลักษณะการทำงานของพนักงานการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจโดยพบว่าพนักงาน มีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของบริษัท นอร์ทอีส รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่นเพิ่มเติม
2. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในเพิ่มเติม
3. เนื่องจากการศึกษาค้างนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (*Quantitative Research*) เพื่อให้ทราบรายละเอียดในเชิงลึกสำหรับการศึกษาค้างต่อไปอาจเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ (*Qualitative Research*) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์ (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีต้นทุนทางจิตวิทยาด้วนบวกเป็นตัวแปรกำกับ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- จุฑามาศ เล่าห์จิระกุล (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- จันทนา สาขากร นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลาปะพร ศรีจันเพชร. (2548) การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส.
- ศิษณา สุนทรวัตร. (2561). ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพาณิชย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร
- พิเชษฐ วรงค์เกียรติขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- รชต อาลี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มธนาคารพาณิชย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร. เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง." วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 28 มกราคม-มิถุนายน : 31-48.
- วชิราภรณ์ เพียรประสงค์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร
- วรางคณา กาญจนพาที (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร:

กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี

สิภัทรธรรดา ผิวขาว (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. มหาวิทยาลัยหอการค้า
ไทย, กรุงเทพมหานคร

สุนิสา นุชน้อย. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของ
บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน) (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย,
กรุงเทพมหานคร

อุษณา ภัทรมนตรี. (2560). การตรวจสอบภายในสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 6). โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาษาต่างประเทศ

Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation, New York: The
Free Press.

Bass, B.M. and B.J. Avolio. (1994). Transformational Leadership Development California,
United States of America

Duygulu and Nurcan Ciraklar. (2008). Team Effectiveness and Leadership Roles, Dokuz
Eylul University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of
Business Administration, izmir, Turkey.

Kou, J. And B. Posner. (1993). Credibility: How Leader Gain and Lose It. Why People
Demand. New York. United States of America

Sassi Sakour, A., and Binti Laila, H. (2015). Internal Audit Effectiveness in Libyan Public
Enterprises: An Approach to the Development of a Theoretical Framework.

Yukl, G. (2006). Leadership in Organizations, 6th ed, New York: Pearson Educational.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผล การตรวจสอบภายใน บริษัท นอร์ทอีส รีเบอรั จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจงทั่วไป

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประเมินประสิทธิผลของการตรวจสอบใน ของบริษัทผลิตยาง จำกัด อันจะเป็นแนวทางเสนอแนะปรับปรุงประสิทธิผลการตรวจสอบภายในให้ดียิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในองค์กร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. โปรดตอบคำถามทุกข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรต่อไปในอนาคต

4. ทุกคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้ถือว่ามีความลับ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัทราพร เจษฎาพัฒน์พงศ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความจริงของท่าน

1.เพศ

ชาย

หญิง

2.อายุ

ไม่เกิน 25 ปี

26-35ปี

36-45 ปี

มากกว่า 45 ปี

3.ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4.ตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติการ

ระดับหัวหน้างานขึ้นไป

5.ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท

น้อยกว่า 1 ปี

1-5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความในแต่ละข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้แสดงผลรวมในการวิจัยเท่านั้น

ข้อ	ข้อมูล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership :II) การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามผู้นำจะได้รับการยกย่องเคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำ						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้เป็นอย่างดี					
3	ผู้นำของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จสูงสุด					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ มีความทุ่มเทและพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย						
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานเสมอ					
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานหรือบริหารงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงถึงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ผู้นำอาจสร้างแรง					

ข้อ	ข้อมูล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
	บันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา					
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน					
การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน						
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่มีความแน่นอนได้อย่างเหมาะสม					
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและหาแนวทางแก้ไข					
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจความแตกต่างของผู้ตามทั้งในเรื่องของความต้องการและ ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน						
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายหน้าที่และความ รับผิดชอบโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของพนักงานแต่ละคน					
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล					

ข้อ	ข้อมูล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ในทุกด้าน					
17	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดหรือล่าช้า ผู้บังคับบัญชาของท่าน จะใช้วิธีการให้คำแนะนำมากกว่าการลงโทษ					
18	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณำผู้นำของท่าน มีภาวะผู้นำแบบ สร้างความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความในแต่ละข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้แสดงผลรวมในการวิจัยเท่านั้น

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1.ด้านการวางแผนการตรวจสอบ						
1.1	ผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่น ๆ ของผู้รับตรวจ					
1.2	ผู้ตรวจสอบได้ทำความเข้าใจกับผู้รับตรวจถึงข้อจำกัด ในการเผยแพร่ผลงานและการเข้าถึงเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1.3	ผู้ตรวจสอบได้กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ตรวจสอบ					
1.4	ผู้ตรวจสอบกำหนดวัตถุประสงค์ของภารกิจให้สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยง					
1.5	ผู้ตรวจสอบได้ระบุถึงความเสี่ยงการควบคุมและกระบวนการกำกับดูแลภายในขอบเขตที่ตกลงร่วมกัน					
2.ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ						
2.1	ประเมินความเพียงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในเพื่อให้มั่นใจว่าจุดควบคุมสำคัญที่กำหนดขึ้นมีการปฏิบัติตามอย่างเหมาะสม					
2.2	ผู้ตรวจสอบได้ระบุและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้เพียงพอ เชื่อถือมีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
2.3	ข้อสรุปและผลการปฏิบัติภารกิจของผู้ตรวจสอบอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์และการประเมินผลที่เหมาะสม					
2.4	ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตรวจสอบ					
2.5	ผู้ตรวจสอบได้สอบถามข้อเท็จจริงและเปิดโอกาสให้ชี้แจงสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ					
3.ด้านการรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ						
3.1	รายงานผลการตรวจสอบครอบคลุมถึงสาระที่สำคัญต่างๆหรือความเสี่ยงที่สำคัญของหน่วยงาน					
3.2	มีผู้รับทราบสามารถนำข้อเสนอแนะตามรายงานการตรวจสอบไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
3.3	รายงานการตรวจสอบมีความชัดเจนเข้าใจง่าย					
3.4	ในรายงานสรุปผลการตรวจสอบผู้ตรวจสอบได้รายงานผลงานที่เป็นที่น่าพอใจของผู้รับตรวจ					
3.5	ในรายงานสรุปผลการปฏิบัติการงานผู้ตรวจสอบได้มีความเห็นและ / หรือข้อสรุปในภาพรวมตามความเหมาะสม					
4.ด้านการติดตามผลการตรวจสอบ						
4.1	ผู้ตรวจสอบได้ติดต่อผู้รับตรวจเพื่อติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรายงานผลการตรวจสอบ					
4.2	ข้อผิดพลาดที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ผู้ตรวจสอบได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อยุติและวิธีการแก้ไขกับผู้รับตรวจได้แล้วเสร็จ					
4.3	ผู้ตรวจสอบมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขเมื่อผู้รับตรวจไม่สามารถแก้ไขประเด็นข้อสังเกตที่ตรวจพบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด					
4.4	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบได้จัดให้มีกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขนั้นฝ่ายจัดการได้นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพหรือผู้บริหารระดับสูงได้ยอมรับความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตาม					
4.5	ในกิจกรรมการตรวจสอบได้มีการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลของภารกิจตามขอบเขตที่ได้ตกลงไว้กับผู้รับตรวจ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

นางสาวภัทราพร เจษฎาพัฒน์พงศ์ เกิดวันที่ 26 ธันวาคม 2539 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีการศึกษา 2562 และศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีการศึกษา 2562