



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน
บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หมวดธุรกิจพาณิชย์

The Effects of Organizational Culture on the Internal Audit Effectiveness of Companies Listed in
the Stock Exchange of Thailand: Commerce Sector

สันนุดี เสงารัตน์ (Sannudee Selaratana)¹ อธิษณา สุนทรวัตร (Thisana Suntornwat)²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หมวดธุรกิจพาณิชย์ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน 3) ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) และ 4) ความแตกต่างของประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หมวดธุรกิจพาณิชย์ จำนวน 176,595 คน กลุ่มตัวอย่างถูกเลือกด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 115 คน และผู้รับการตรวจสอบภายใน จำนวน 115 คน โดยแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีจำนวน 160 ชุด ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีระดับการรับรู้ความพึงพอใจในงานตรวจสอบภายในในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 2) วัฒนธรรมองค์กรทั้งสี่ประเภทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 3) วัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทที่อยู่และไม่อยู่ในกลุ่ม SET100 ไม่มีความแตกต่างกัน และ 4) ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่และไม่อยู่ในกลุ่ม SET100 ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน หมวดธุรกิจพาณิชย์

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณະบัญชา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย sannudee_sel@utcc.ac.th

² เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน บริษัท บิ๊ก คาเมร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) thisana_stw@hotmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the perceived level of employees in listed companies, Commerce Sector, towards organizational culture and internal audit effectiveness; 2) the relationship between organizational culture and internal audit effectiveness; 3) the differences in organizational culture between SET 100 and non-SET 100 companies; and 4) the differences in internal audit effectiveness between SET 100 and non-SET 100 companies. The population of this research was employees in companies listed in the Stock Exchange of Thailand, Commerce Sector, totaling 176,595 employees. The sample group was selected by purposive sampling with 115 internal auditors and 115 auditees. Data were collected by using questionnaires. 160 questionnaires were completed and returned by respondents. The results showed that 1) the majority of the sample group had high perception toward achievement culture, with means of 4.03, and had high perception toward satisfaction of internal audit work, with means of 3.93; 2) four types of organizational cultures were correlated with internal audit effectiveness at statistical significance of 0.01; 3) organizational cultures of SET 100 and non-SET 100 companies were not different; and 4) internal audit effectiveness of SET 100 and non-SET 100 companies were not different.

Keywords: Organizational Culture, Internal Audit Effectiveness, Commerce Sector



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

บทนำ

วัฒนธรรม คือ “ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงามของสังคม ความเจริญนั้นแสดงออกได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีของประชาชน วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงความเจริญงอกงามทั้งทางจิตใจและทางวัตถุ สิ่งที่แสดงให้เห็นวัฒนธรรมของสังคมมีหลายอย่าง เช่น ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในสังคม การรู้จักควบคุมอารมณ์โดยเฉพาะเมื่อเกิดความขัดแย้ง มารยาทที่ขัดเกลาเรียบร้อย สุภาพเหมาะสมสอดคล้องตามบริบทของสถานการณ์ ความรู้จักรักษาสิทธิของผู้อื่นและของตน เป็นต้น” (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2555) สำหรับองค์กรนั้นเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของคน เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาาร่วมกันนั้น เมื่อนำบุคคลหลายคนมารวมกันในองค์กร สิ่งที่ยึดเหนี่ยวความแตกต่างของจิตใจให้อยู่ด้วยกันและทำงานไปในทิศทางเดียวกันคือ วัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหาร การนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กร รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน (Tsai, 2011) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนการบริหารงานและดำเนินงานในด้านต่างๆขององค์กรให้เป็นไปได้ด้วยดี โดยหนึ่งในการดำเนินงานที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรคือการตรวจสอบภายใน ซึ่งการตรวจสอบภายในเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร ผู้ตรวจสอบภายในไม่ว่าจะเป็นผู้ตรวจสอบภายในในบริษัทหรือผู้ตรวจสอบภายในที่องค์กรได้ว่าจ้างจากภายนอก ต่างมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินและการเสนอแนะทางปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งงานเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานตรวจสอบ ซึ่งหนึ่งในตัวชี้วัดประสิทธิผลการตรวจสอบคือ ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการตรวจสอบภายใน โดยเป็นส่วนหนึ่งของการให้ความมั่นใจและความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2560) ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของงานตรวจสอบ คือการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการติดตามและประเมินผลซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับวัฒนธรรมองค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนงานตรวจสอบภายใน อาจส่งผลให้คุณภาพงานตรวจสอบภายในลดลง รวมไปถึงเป้าหมายการเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรนั้นก็ลดลงตามไปด้วย ดังเช่นกรณีของ บริษัท Enron ซึ่งผู้บริหารมีเจตนาปกปิดข้อมูลทางการเงินและสภาพความเสี่ยงที่แท้จริงของกิจการ รวมถึงการสร้างรายการบัญชีที่ไม่ได้มีอยู่จริง บริษัทมีความบกพร่องในการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน ในท้ายที่สุดบริษัทประสบปัญหาล้มละลาย ซึ่งการล้มละลายของ Enron ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นวงกว้าง (Fox, 2003)

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน ธุรกิจพาณิชย์เป็นธุรกิจที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ในหมวดธุรกิจนี้มีทั้งหมด 23 บริษัท เป็นบริษัทอยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) มากถึง 8 บริษัท และมีสินทรัพย์รวม รายได้รวม และกำไรรวมเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี 2558 - 2560 โดยสินทรัพย์รวมมีมูลค่าเพิ่มขึ้นถึงสามแสนล้านบาทในระยะเวลาเพียง 1 ปี ในช่วงระหว่างปี 2558-2559 เนื่องจากมีบริษัทในหมวดธุรกิจพาณิชย์เพิ่มขึ้น 3 บริษัท และในส่วนของรายได้รวมกับกำไรสุทธิรวมมีการเติบโตอย่างสม่ำเสมอและสอดคล้องกัน อาจกล่าวได้ว่า ธุรกิจพาณิชย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ถ้าบริษัทในธุรกิจนี้ประสบปัญหาในการดำเนินงานอาจส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้ จากที่กล่าวข้างต้นวัฒนธรรมองค์กรและการตรวจสอบภายในเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งองค์กรจะขาดไปไม่ได้ การศึกษาในเรื่องดังกล่าวนี้ถือเป็นสิ่งจำเป็น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9 The 9th STOU National Research Conference

ตรวจสอบภายใน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ของทั้งสองเรื่องนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการตรวจสอบภายในขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หมวดธุรกิจพาณิชย์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับด้านประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน ของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หมวดธุรกิจพาณิชย์
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) ในหมวดธุรกิจพาณิชย์
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) ในหมวดธุรกิจพาณิชย์

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดมาอย่างมากมายตั้งแต่ในอดีต โดยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อพนักงานในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน พฤติกรรม การติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้ส่งผลเฉพาะผลการดำเนินงานขององค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรอีกด้วย

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

Uttal (1983) อธิบายวัฒนธรรมองค์กรว่าคือ ระบบของค่านิยมร่วม หรือความเชื่อร่วมที่มีผลกระทบต่อบุคลากรขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และระบบการควบคุมซึ่งส่งผลต่อบรรทัดฐานทางพฤติกรรมของบุคลากร

Ogbonna (1992) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรเอาไว้ว่า คือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลลัพธ์จากการผสมผสานปัจเจกบุคคลเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นทั้งค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และประเพณี ที่แต่ละบุคคลมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ

Brown (1998) ให้คำจำกัดความเอาไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ รูปแบบของความเชื่อ ค่านิยม และแนวคิดที่เกิดจากประสบการณ์ตลอดอายุขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการที่สำคัญ รวมถึงพฤติกรรมของคนในองค์กร

จากคำจำกัดความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมร่วม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ประเพณีและแนวคิดของคนในองค์กรที่มีร่วมกัน เป็นสิ่งที่คนในองค์กรยึดถือ มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และท้ายที่สุดจะส่งผลถึงผลการดำเนินงานขององค์กรนั้น นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรถือเสมือนเป็นมาตรฐานสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสมที่คนในองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตาม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

Deal and Kennedy (1982) ได้เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

1. สิ่งแวดล้อมภายนอก (The external environment) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีอิทธิพลต่อรูปแบบทางวัฒนธรรม
2. ค่านิยมขององค์กร (The organization's values) ความเชื่อหลักของของคนในองค์กร
3. วีรบุรุษขององค์กร (The organization's heroes) สมาชิกขององค์กรที่ประสบความสำเร็จและเป็นบุคคลตัวอย่างให้คนในองค์กร
4. พิธีกรรม (The rites and rituals) พิธีการและพิธีกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร
5. เครือข่ายวัฒนธรรม (The cultural network) วิธีที่เรื่องราว ค่านิยม และความเชื่อต่างๆ ถูกสื่อสารและแบ่งปัน

นอกจากนี้ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong cultures) คือ มีพนักงานที่เชื่อมั่นและมุ่งมั่นที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กร จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะพนักงานจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุดและพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ตามการจัดประเภทของ Daft (2002) สามารถแบ่งวัฒนธรรมองค์กรได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น การมีนวัตกรรม การยอมรับความเสี่ยง การมอบอำนาจให้พนักงานตัดสินใจและการเรียนรู้ องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างบริษัทที่มีวัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้ เช่น บริษัท Apple และ บริษัท 3M
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ให้ความสำคัญกับการที่คนในองค์กรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำองค์กรมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งความสำเร็จอาจอยู่ในรูปของความสำเร็จจากการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้รับรางวัล วัฒนธรรมประเภทนี้จะเหมาะสมกับธุรกิจที่มีการแข่งขัน วงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์สั้น ทำให้ต้องมีนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา
3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นของคนในองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจของคนในองค์กรและความคิดริเริ่ม วัฒนธรรมประเภทนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการของพนักงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่คล้ายกับบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ตัวอย่างของบริษัทที่มีวัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้ เช่น บริษัทออกแบบซอฟต์แวร์
4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อความสม่ำเสมอ การควบคุมความน่าเชื่อถือ ลำดับชั้น ความมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการ และการรักษาสถานะที่เป็นอยู่ขององค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมประเภทนี้ เช่น หน่วยงานของรัฐ

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแต่ละประเภทมีแนวคิดและองค์ประกอบที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยวัฒนธรรมแต่ละแบบเหมาะสมกับองค์กรที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามในบางองค์กรอาจมีการผสมผสานวัฒนธรรมขึ้น โดยขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ เป้าหมายและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ขององค์กร โดยในงานวิจัยครั้งนี้แนวคิดวัฒนธรรมทั้งสี่ประเภทนี้ได้ถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในซึ่งจะกล่าวถึงในส่วนถัดไป



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

The Institute of Internal Auditors ได้ให้คำจำกัดความของการตรวจสอบภายในเอาไว้ว่า เป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแล อย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ ซึ่งความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถบ่งบอกถึงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้กล่าวเอาไว้ว่า การมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในจะประกอบไปด้วย การมีประสิทธิภาพในเรื่องต่างๆดังนี้ ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม การรักษาความลับ ความรู้ความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไหวพริบ ความสามารถในการวิเคราะห์ การพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการตรวจสอบ การให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการตรวจสอบ ทักษะในการแก้ปัญหา และที่สำคัญต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับกับฝ่ายบริหาร รวมถึงผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อุษณา ภัทรมนตรี (2558) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในครอบคลุม 5 เรื่อง คือ

1. การดูแลระบบการควบคุมภายในให้มีความน่าเชื่อถือ
2. การดูแลให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. การเกิดความรับผิดชอบและรายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
4. การให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า
5. ความมีประสิทธิภาพในภาพรวม

จากคำนิยามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การตรวจสอบภายในจะมีประสิทธิภาพเมื่อมีการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน สามารถวัดได้จากการที่การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร ความพึงพอใจในงานตรวจสอบก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการตรวจสอบภายในจากการบรรลุผลและความพึงพอใจ

จากแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการตรวจสอบภายในที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การจะมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อม กระบวนการ รวมถึงแนวคิดและความเชื่อ ในการสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้คือองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร โดยอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งคำกล่าวนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต เช่น ญัฐธญา พัฒนาชู (2558) พบว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

นอกจากนี้ Salih and Hla (2016) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นหัวใจของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงคุณภาพของสินค้าและบริการ Wright (2009) ได้พบว่า วัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคุณภาพการตรวจสอบภายใน โดยพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในวัฒนธรรมที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

เข้มแข็ง โดยปฏิบัติตามกฎและระเบียบจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Abu-Jarad et al. (2010) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรโดยรวม และส่งผลให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น Kustinah (2013) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพการตรวจสอบของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นอกจากนี้ Alzeban (2014) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อการตรวจสอบภายใน ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพของการตรวจสอบภายใน โดยสรุปแล้ว จากงานวิจัยในอดีตพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร โดยจะทำให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงาน มีความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเจริญเติบโตขององค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หมวดธุรกิจพาณิชย์ 23 บริษัท จำนวน 176,595 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเลือกเฉพาะพนักงานที่ประจำที่สำนักงานใหญ่ ไม่รวมถึงพนักงานที่ประจำที่ร้านสาขาหรือร้านสะดวกซื้อ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างจะถูกเลือกตามหน้าที่งานให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับการตรวจสอบ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 115 คน และผู้รับการตรวจสอบ จำนวน 115 คน รวม 230 คน ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 230 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ตัวแปรตาม ด้านประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน คือ การบรรลุผล และความพึงพอใจ ซึ่งการบรรลุผลวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในการรายงานการตรวจสอบภายใน ความทันกาลของรายงานการตรวจสอบภายใน และประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้รับจากงานตรวจสอบภายใน ในขณะที่ความพึงพอใจวัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน การสื่อสารของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพการตรวจสอบภายใน และการให้คำแนะนำที่มีประโยชน์

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบคำถามปลายเปิดและปลายปิด โดยคำถามเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมองค์กรมีคำถามจำนวน 20 ข้อคำถาม แบ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรประเภทละ 5 ข้อคำถาม ส่วนประสิทธิผลการตรวจสอบภายในมีคำถามจำนวน 15 ข้อคำถาม แบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) ตามแนวความคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (IOC) เท่ากับ 0.82 แสดงถึงความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม และทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.84 จึงยอมรับแบบสอบถามดังกล่าว

การส่งแบบสอบถาม มีระยะเวลาตั้งแต่ 10 เมษายน ถึง 5 พฤษภาคม 2562 จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมมาทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน และวิเคราะห์ความแตกต่าง Mann-Whitney-U-Test



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

สมมติฐานการวิจัย

จากงานวิจัยของ ณีฐธัญญา พัฒน์ชู (2558), Wright (2009), Abu-Jarad et al. (2010), Kustinah (2013), Alzeban (2014) และ Salih and Hla (2016) ที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงาน รวมถึงการตรวจสอบภายใน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอสมมติฐานข้อที่ 1 ดังนี้

H₁: วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

สำหรับสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 เนื่องจากบริษัทที่อยู่ในหมวดธุรกิจพาณิชย์ประกอบด้วย บริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง หรือ SET 100 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความแตกต่างระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในของบริษัททั้งสองกลุ่มนี้ ซึ่งจากงานวิจัยในอดีตพบว่า บริษัทที่อยู่ใน SET 100 และไม่ได้อยู่ใน SET 100 มีความแตกต่างกันในบางเรื่อง เช่น ฉันทกร จันทรสาส์น (2556) กล่าวว่า บริษัทที่อยู่ใน SET 100 มีระดับคุณภาพกำไรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ได้อยู่ใน SET 100 ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ดังนี้

H₂: วัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) แตกต่างกัน

H₃: ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) แตกต่างกัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 230 ชุด ได้รับการตอบกลับจำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69.57 ของจำนวนแบบสอบถาม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล (n = 160 คน)		ผู้ตรวจสอบภายใน (n = 65 คน)		ผู้รับการตรวจสอบ ภายใน (n = 95 คน)		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	17	26.15%	34	35.79%	51	31.88%
	หญิง	48	73.85%	61	64.21%	109	68.13%
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	34	52.31%	37	38.95%	71	44.38%
	30 – 40 ปี	25	38.46%	46	48.42%	71	44.38%
	41 – 50 ปี	6	9.23%	12	12.63%	18	11.25%
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	38.46%	34	35.79%	59	36.88%
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	35	53.85%	53	55.79%	88	55.00%
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.62%	8	8.42%	11	6.88%
	สูงกว่าปริญญาโท	2	3.08%	-	-	2	1.25%
ตำแหน่งงาน	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	53	81.54%	78	82.11%	131	81.88%
	ผู้จัดการ/หัวหน้างานขึ้นไป	12	18.46%	17	17.89%	29	18.13%
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	38	58.46%	53	55.79%	91	56.88%
	5 – 15 ปี	23	35.38%	35	36.84%	58	36.25%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4	6.15%	7	7.37%	11	6.88%
SET	ใช่	36	55.38%	44	46.32%	80	50.00%
100	ไม่ใช่	29	44.62%	51	53.68%	80	50.00%

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 68 และอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ น้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30-40 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 44 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55 ระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 82 และผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 57 บริษัทที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ทั้งสองแบบมีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 50



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

2. ระดับการรับรู้ของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หมวดธุรกิจพาณิชย์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับด้านประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	3.73	0.67
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.03	0.61
วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	3.85	0.73
วัฒนธรรมแบบราชการ	3.81	0.64

จากตารางที่ 2 พบว่า จากวัฒนธรรมทั้ง 4 ประเภท วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีระดับการรับรู้มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ราชการและแบบปรับตัว

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน

ระดับการรับรู้ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
การบรรลุผล	3.91	0.60
ความพึงพอใจ	3.93	0.63

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับการรับรู้การบรรลุผลงานตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยรวม 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.60 ระดับการรับรู้ความพึงพอใจงานตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยรวม 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.63

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หมวดธุรกิจพาณิชย์

ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าการกระจายแบบปกติ (Normality Test) ด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov Test (K-S Test) พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติ หลังจากนั้นทดสอบเพิ่มเติมหาค่าความคาดเคลื่อนของ Durbin Watson เพื่อตรวจสอบเป็นอิสระต่อกัน มีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.876 แสดงว่า ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน จากนั้นทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 วัฒนธรรม ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังที่แสดงในตารางที่ 4



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของงาน
 ตรวจสอบภายใน

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน		วัฒนธรรมองค์กร				ประสิทธิผลของงาน ตรวจสอบภายใน	
		ปรับตัว	มุ่งผล สำเร็จ	เครือข่าย	ราชการ	การ บรรลุผล	ความพึง พอใจ
วัฒนธรรมแบบ ปรับตัว	Correlation	1.000					
	Coefficient						
	Sig.(2-tailed)						
วัฒนธรรมแบบ มุ่งผลสำเร็จ	Correlation	.497**	1.000				
	Coefficient						
	Sig.(2-tailed)	.000					
วัฒนธรรมแบบ เครือข่าย	Correlation	.608**	.463**	1.000			
	Coefficient						
	Sig.(2-tailed)	.000	.000				
วัฒนธรรมแบบ ราชการ	Correlation	.478**	.602**	.559**	1.000		
	Coefficient						
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000			
การบรรลุผล	Correlation	.378**	.356**	.568**	.578**	1.000	
	Coefficient						
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
ความพึงพอใจ	Correlation	.365**	.335**	.517**	.538**	.859**	1.000
	Coefficient						
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

**ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) ในหมวดธุรกิจพาณิชย์

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแตกต่าง (Mann-Whitney-U-Test) ระหว่างบริษัทที่อยู่กับบริษัทไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

ตารางที่ 6 ค่าความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทที่อยู่กับบริษัทไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์
ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100)

ค่าความแตกต่าง		วัฒนธรรมองค์กร			
		ปรับตัว	มุ่งผลสำเร็จ	เครือข่าย	ราชการ
Mean Rank	Set100	85.43	84.42	87.34	86.87
	Non-Set100	75.58	76.58	76.66	74.13
Sum of Ranks	Set100	6,834.00	6,753.50	6,987.50	6,949.50
	Non-Set100	6,046.00	6,126.50	5,892.50	5,930.50
Mann-Whitney U		2,806.000	2,886.500	2,652.500	2,690.500
Wilcoxon W		6,046.000	6,126.500	5,892.500	5,930.500
Z		-1.355	-1.076	-1.884	-1.757
Sig.(2-tailed)		.176	.282	.060	.079

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ของบริษัทที่อยู่กับบริษัทไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูงไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig เท่ากับ .176 , .282 , .060 , และ .079 ตามลำดับ) ซึ่งผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความแตกต่างของประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง(SET100) ในหมวดธุรกิจพาณิชย์

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแตกต่าง (Mann-Whitney-U-Test) ระหว่างบริษัทที่อยู่กับบริษัทไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง(SET100)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

ตารางที่ 7 ค่าความแตกต่างของประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับบริษัทไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100)

ค่าความแตกต่าง		ประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน	
		การบรรลุผล	ความพึงพอใจ
Mean Rank	Set100	80.51	80.23
	Non-Set100	80.49	80.77
Sum of Ranks	Set100	6,441.00	6,418.50
	Non-Set100	6,439.00	6,461.50
Mann-Whitney U		3,199.000	3,178.500
Wilcoxon W		6,439.000	6,418.500
Z		-.003	-.074
Sig.(2-tailed)		.997	.941

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าความแตกต่างของประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในด้านการบรรลุผล และด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig เท่ากับ .997 และ .941 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายในด้านการบรรลุผล และด้านความพึงพอใจของบริษัทใน 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.61) เมื่อเปรียบเทียบกับอีก 3 วัฒนธรรม โดยวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีระดับการรับรู้มากที่สุด คือ องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สำคัญขององค์กรและมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมประเภทนี้ จะมีผู้นำองค์กรมุ่งเน้นที่ผลงาน มีวิสัยทัศน์ เน้นการแข่งขันเชิงรุก ให้ความสำคัญกับการแข่งขัน และมุ่งเน้นการเอาชนะ ซึ่งผลการวิจัยออกมาสอดคล้องกับ Bhalla et al. (2013) ที่กล่าวไว้ว่า ธุรกิจประเภทนี้ควรมีวัฒนธรรมแบบเผชิญหน้า เปิดกว้างรับฟัง มีการทดลองสิ่งใหม่ๆ และมีการทำงานเชิงรุก ซึ่งถ้ามองถึงดำเนินธุรกิจของกิจการที่อยู่ในหมวดธุรกิจนี้ กิจการมีการแข่งขันค่อนข้างสูง มีคู่แข่งในตลาด ทำให้ธุรกิจต้องมีการแข่งขันเชิงรุก เพื่อคงส่วนแบ่งการตลาดไว้

โดยวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจแต่ละประเภทก็จะมีแตกต่างกันไปตามลักษณะการดำเนินธุรกิจ เช่น งานวิจัยของ ศิริวรรณ ช่วยชูวงศ์ (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า วัฒนธรรมที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นรัฐวิสาหกิจ อยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง จึงมีวัฒนธรรม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

องค์กรแบบราชการ ในขณะที่ งานวิจัยของ ชัยวุฒิ ศรประภา (2559) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับบทบาทการบริหารความเสี่ยงของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม MAI พบว่าโดยส่วนใหญ่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า วัฒนธรรมทั้ง 4 ประเภท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุน คำกล่าวที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Salih and Hla, 2016) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ญัณฐญา พัฒน์ชู (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ดังนั้น ผู้บริหารที่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน จะส่งผลให้สามารถพัฒนากระบวนการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไปได้

นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในระหว่างบริษัทที่อยู่กับไม่อยู่ในกลุ่มดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง (SET100) ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น การนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานด้านตรวจสอบภายใน ให้มีประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด จึงไม่น่าจะมีความแตกต่างกันมากระหว่างบริษัททั้งสองกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานในแต่ละด้านขององค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัฒนธรรมทั้งสี่ประเภทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กร จึงควรนำคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละวัฒนธรรมมาประยุกต์ให้เข้ากับองค์กรของตน รวมถึงให้ความสำคัญกับการกำหนดค่านิยมขององค์กรและชี้แจงให้พนักงานรับทราบ เพื่อให้การดำเนินงานไปถึงเป้าหมายและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยนี้มาจากแบบสอบถาม ทำให้เกิดข้อจำกัดในเรื่องข้อมูลเชิงลึก ดังนั้นในอนาคตควรมีการศึกษาในเชิงลึกเพิ่มเติม เช่น ควรมีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เพื่อดูแนวทางและวิธีการบริหารงาน ความเป็นผู้นำ รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในหรือไม่ รวมถึงควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายตรวจสอบภายใน เพราะพนักงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้และทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาว่า ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลนี้มาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชัยวุฒิ ศรประภา. (2559). วัฒนธรรมองค์กรกับบทบาทการบริหารความเสี่ยงของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม MAI (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

- ณัฐธยา พัฒนชู. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- ธัญกร จันทร์สาสน. (2556). คุณภาพกำไรของบริษัทในกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย: นัยจากการคงค้างที่ควบคุมได้. *BU Academic Review*, 12(2), 29-44.
- ศิริวรรณ ช่วยชูวงศ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2560). มาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2562, จาก <https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/IPPF-Standards-2017-Thai.pdf>.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2555). วัฒนธรรม. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2562, จาก <http://www.royin.go.th>.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2558). การตรวจสอบภายในสมัยใหม่: แนวคิดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทเท็กซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น จำกัด.
- Abu-Jarad, I.S., Yusof, N.A. & Nikbin, D. (2010). A review paper on organizational culture and organizational performance. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 26-46.
- Alzeban, A. (2014). Factors affecting the internal audit effectiveness: A survey of the Saudi public sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 23(2), 74-86.
- Bhalla, P. & Nazneen, A. (2013). A study of organizational culture in Indian organized retail sectors. *International Journal of Retail Management and Research*, 4(2), 1-6.
- Brown, A. (1998). *Organizational culture*. London: Financial Times.
- Daft, R. L. (2002). *The leadership experience*. Orlando, Florida: Harcourt.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate culture: The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Fox, L. (2003). *Enron the rise and fall*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kustinah, S. (2013). The influence of dysfunctional behavior and individual culture on audit quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 2(5), 118-125.
- Ogbonna, E. (1992). Managing Organisational Culture: Fantasy or Reality?. *Journal of Human Resource Management*, 3(2), 42-54.
- Salih, D.K. & Hla, D.T. (2016). Impact of organizational culture to improve audit quality assurance in the public sector. *Journal of Business and Management*, 18(9), 121-124.
- The Institute of Internal Auditors. (2019). Definition of internal auditing. Retrieved March 1, 2019 from



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

<https://na.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Definition-of-Internal-Auditing.aspx>.

Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(1), 1-9.

Uttal, B. (1983). The corporate culture cultures. *Fortune*, 108(8), 6.

Wright, R. M. (2009). Internal audit, internal control and organizational culture. (PhD thesis). Available from Research Repository, Victoria University.

