

บทความการวิจัย

ธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม

The Principles of good Governance in Audit Department, the Court of Justice

ภัทธีรา วังหอม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ประชากรในครั้งนี คือประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 28 คน ขนาดตัวอย่าง สำหรับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 26 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 6 คน และเป็นผู้ปฏิบัติงาน 15 คน จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 23.08 มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 76.92 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 อายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.38 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 19.23 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 11.54 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.69 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.08 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.23 ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.62 มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.77 มีรายได้อยู่

ระหว่าง 20,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.23 และรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.38

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องหลักคุณธรรมมากที่สุดกว่าหลักธรรมาภิบาลอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม รองลงมาคือหลักการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ หลักนิติธรรม โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายชัดเจนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม หลักความคุ้มค่า โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ หลักนิติธรรม โดยเฉพาะเรื่อง หลักความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข และน้อยที่สุดคือหลักความโปร่งใส โดยเฉพาะเรื่อง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ถอดถอน ของสำนักตรวจสอบภายใน ใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรม โดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา

สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน คือหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) หลักนิติธรรม ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรมควรส่งเสริมให้มีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) หลักความโปร่งใส ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ควรส่งเสริมความโปร่งใสในเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ถอดถอน ของสำนักตรวจสอบภายใน ใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรมโดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา 3) หลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรมต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา 4) หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย 5) หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบภายในมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ 6) หลักคุณธรรม ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรมควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม

ภูมิหลัง

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในระดับสากล ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ เมื่อปี ค.ศ.1989 นับเป็นครั้งแรกที่มีการนำ Good Governance มาใช้โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เรื่อง “Sub-Saharan Africa from Crisis to Sustainable Growth” กล่าวถึง ความสำคัญของการมีการบริหารจัดการที่ดี (Governance) และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมถึงอธิบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีหรือธรรมาภิบาล ว่าเป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การรับผิดชอบต่อรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความโปร่งใสและข้อมูลข่าวสาร สถาบันแห่งธนาคารโลก (World Bank Institute) ได้วางระเบียบวิธีในการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพื่อวัดระดับคุณภาพของการบริหารกิจการบ้านเมืองของบรรดาประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งครอบคลุมประเด็น 6 มิติ ดังนี้

1. การมีสิทธิมีเสียงของประชาชนและการรับผิดชอบต่อ (Voice and Accountability) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งรัฐบาลด้วยตนเอง รวมถึงการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคคลและสื่อมวลชน ตลอดจนเสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

2. ความมีเสถียรภาพทางการเมืองและการปราศจากความรุนแรง (Political Stability and Absence of Violence) ซึ่งเป็นเรื่องของโอกาสความเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะไร้เสถียรภาพหรือถูกโค่นล้ม โดยอาศัยวิธีการต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ เช่น การใช้ความรุนแรงทางการเมืองและการก่อการร้าย

3. ประสิทธิภาพของรัฐบาล (Government Effectiveness) ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพการให้บริการและความสามารถของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนระดับความเป็นอิสระจากการแทรกแซงทางการเมือง รวมถึงคุณภาพของการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความมุ่งมั่นจริงจังของรัฐบาลที่มีต่อนโยบายดังกล่าว

4. คุณภาพของมาตรการควบคุม (Regulatory Quality) ซึ่งเป็นเรื่องชี้วัดความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและออกมาตรการควบคุม รวมถึงการบังคับใช้นโยบายและมาตรการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการส่งเสริมให้ภาคเอกชนสามารถพัฒนาได้

5. นิติธรรม (Rule of Law) ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับของการที่บุคคลฝ่ายต่างๆ มีความมั่นใจและยอมรับปฏิบัติตามกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันของสังคม โดยเฉพาะคุณภาพของการบังคับให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญา การตำรวจและการอำนวยความยุติธรรม รวมถึงโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดอาชญากรรมและความรุนแรง

6. การควบคุมปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบ (Control of Corruption) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ทั้งในรูปแบบของการทุจริตประพฤติมิชอบเพียงเล็กน้อยหรือขนาดใหญ่ รวมถึงการเข้าครอบครองรัฐโดยชนชั้นนำทางการเมืองและนักธุรกิจเอกชนที่มุ่งเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์

สำหรับประเทศไทย “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) เริ่มนำมาใช้กันเมื่อประมาณ 10 กว่าปีที่ผ่านมาโดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก เมื่อปี ค.ศ. 1989 เมื่อแนวความคิด Good Governance เข้ามาในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2540 หลังจากเกิดเหตุวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศในช่วงกลางปี พ.ศ. 2540 อันมีสาเหตุสำคัญมาจากความไม่โปร่งใสในการบริหารงานทั้งในภาครัฐและเอกชน ทำให้สังคมไทย ตื่นตัวในเรื่องธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น โดยได้ยกเรื่อง “ความโปร่งใส” มาเป็นส่วนหนึ่งในแนวทางการบริหารจัดการประเทศ รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งได้ระบุ เรื่องการสร้างธรรมาภิบาลไว้อย่าง นอกจากนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานของข้าราชการไทย “การบริหาร จัดการที่ดี” สามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน

ธรรมสามารถใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และ ความถูกต้องชอบธรรม ทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึง ประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ นักวิชาการหลายท่านได้แปลความหมายคำว่า Good Governance โดยเสนอใช้คำว่า กลไกประชารัฐที่ดี, ประชาธิปไตย, ธรรมรัฐ, ศุภศาสนการบ้างแต่ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า ธรรมภิบาล เพราะคำว่าธรรมภิบาลจะมีความหมายอย่างกว้างขวางครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรธุรกิจ และการปกครองที่ดีของภาครัฐ ซึ่งปัจจุบันในภาคราชการได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับกับหน่วยงานของภาครัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของภาครัฐ ดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ.2546 ได้มีการยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวนี้พร้อมทั้งออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้มีผลบังคับใช้แทน

สำหรับแผนงานบริหารงานการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558 ได้กำหนดแนวนโยบายผลด้านการบริหารจัดการที่ดี โดยรัฐบาลจะพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานภาครัฐเพื่อให้ส่วนราชการมีความพร้อมกำลังคน ที่มี ชีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมีความคุ้มค่า และเกิดความเป็นธรรมในการใช้บริการสาธารณะ และจะปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม สนับสนุนการพัฒนาการเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินนโยบายสาธารณะ การป้องกันและปราบปรามและทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เกิดการบริหารงานราชการแผ่นดินที่ดี โดยที่เป้าหมายในเชิงนโยบาย คือระบบการบริหารงานภาครัฐ สามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน รวมทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐานและธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของประชาชน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของภาครัฐทันสมัยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งกระจายอำนาจ และพัฒนา ชีดความสามารถ

ธรรมาภิบาลในปัจจุบันนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างมาก หากมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะทำให้องค์กรเข้มแข็ง มีความชอบธรรมด้านกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานตาม

หลักธรรมาภิบาลของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปวางแผน กำหนดนโยบายการบริหารในด้านต่าง ๆ ภายในสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรมให้มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของผลการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล

- 1) ตำแหน่งงาน
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) รายได้

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักความโปร่งใส
- 3) หลักการมีส่วนร่วม
- 4) หลักความรับผิดชอบ
- 5) หลักความคุ้มค่า
- 6) หลักคุณธรรม

2. ขอบเขตประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 28 คน ขนาดตัวอย่าง สำหรับตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรุติ เอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 26 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ธรรมภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับธรรมภิบาลในการบริหารมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับธรรมภิบาลในการบริหารมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับธรรมภิบาลในการบริหารปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับธรรมภิบาลในการบริหารน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับธรรมภิบาลในการบริหารน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์
2. ตรวจสอบแบบสอบถามและลงรหัส (Code Book) ในแบบสอบถามทุกข้อ
3. นำข้อมูลที่ตรวจสอบ และลงรหัสแล้ว ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาคำนวณทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage distribution) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 อายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 57.69 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.21, S.D.=

0.221) โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องหลักคุณธรรมมากที่สุดกว่าหลักธรรมาภิบาลอื่น ๆ ($\bar{X}=4.49$, S.D.= 0.638) รองลงมาคือหลักการมีส่วนร่วม($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.480) หลักนิติธรรม ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.178) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.256) หลักนิติธรรม ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.178) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.308) และน้อยที่สุดคือหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.257)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแต่ละหลักธรรมาภิบาล พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.178) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักนิติธรรมมากกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X}=4.88$, S.D.= 0.326) รองลงมาคือสำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามกฎหมายกระทรวงยุติธรรม ($\bar{X}=4.85$, S.D.= 0.368) และสำหรับเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.50$, S.D.= 0.707) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 2) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.257) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องกระบวนการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักความโปร่งใสมากกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X}=4.77$, S.D.= 0.587) รองลงมาคือสำนักตรวจสอบภายในจัดให้มีห้องข้อมูลสาธารณะที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 3.69) และสำหรับเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ถอดถอน ของสำนักตรวจสอบภายในใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรมโดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา ($\bar{X}=3.38$, S.D.= 0.571) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 3) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.480) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักการมีส่วนร่วมมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X}=4.81$, S.D.= 0.491) รองลงมาคือผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในนำข้อคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงการบริหารให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.69$, S.D.= 0.736) และสำหรับเรื่อง

ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา ($\bar{X}=4.04$, S.D.= 1.148) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 4) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานสาขาศูนย์ธรรม ตามหลักความรับผิดชอบต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.308) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักความรับผิดชอบต่อภาพรวมมากกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X}=4.65$, S.D.= 0.689) รองลงมาคือการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักตรวจสอบภายในผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ($\bar{X}=4.62$, S.D.= 0.496) และสำหรับเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.42$, S.D.= 0.902) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 5) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานสาขาศูนย์ธรรม ตามหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.256) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักความคุ้มค่ามากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X}=4.81$, S.D.= 0.402) รองลงมาคือเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในมีจำนวนลดลง ($\bar{X}=4.62$, S.D.= 0.496) และสำหรับเรื่องการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบภายในมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ ($\bar{X}=3.50$, S.D.= 0.510) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 6) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานสาขาศูนย์ธรรม ตามหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.49$, S.D.= 0.638) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักคุณธรรมมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X}=4.85$, S.D.= 0.464) รองลงมาคือการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.902) และสำหรับเรื่องสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.838) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น

เมื่อพิจารณาตามลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.203) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิ

บาลมากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะหลักคุณธรรม รองลงมาคือช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี ($\bar{X}=4.31, S.D.=0.165$) โดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วม และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.044$) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะหลักคุณธรรม

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักนิติธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X}=4.46, S.D.=0.137$) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักนิติธรรมมากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานภายในสำนักตรวจสอบภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง รองลงมาคือช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ($\bar{X}=4.37, S.D.=0.075$) โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายชัดเจนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม สำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ และข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างเท่าเทียมกัน และน้อยที่สุดคือช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.184$) โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความโปร่งใส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X}=3.89, S.D.=0.267$) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความโปร่งใสมากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา รองลงมาคือช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ($\bar{X}=3.75, S.D.=0.100$) โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายชัดเจนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม สำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ และข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างเท่าเทียมกัน และน้อยที่สุดคือช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.60, S.D.=0.231$) โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักการมีส่วนร่วม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี ($\bar{X}=4.71, S.D.=0.266$) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักการมีส่วนร่วมมากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ และการวางแผนงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงประชามติ รองลงมาคือช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ($\bar{X}=4.44, S.D.=0.662$) โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ

และผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน และน้อยที่สุดคือช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.258) โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนงาน ภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงประชามติ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความรับผิดชอบ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ($\bar{x}=4.40$, S.D.= 0.283) เห็นว่าสำนักตรวจสอบ ภายในได้ดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบมากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารของ สำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะ แก้ไข และการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักตรวจสอบภายในผู้เกี่ยวข้องสามารถ ตรวจสอบความถูกต้องได้ รองลงมาคือช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.200) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อ ปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข และน้อยที่สุดคือช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x}=3.70$, S.D.= 0.115) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความตระหนักในหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความคุ้มค่าพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี ($\bar{x}=4.32$, S.D.= 0.199) เห็นว่าสำนักตรวจสอบ ภายในได้ดำเนินการตามหลักความคุ้มค่ามากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายใน กำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสงสว่างช่วงเวลาพัก รองลงมาคือช่วงอายุอยู่ ระหว่าง 31 – 40 ปี ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.252) โดยเฉพาะเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของบุคลากรต่อการ บริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในมีจำนวนลดลง และผู้บริหารสำนักตรวจสอบ ภายในในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ และน้อย ที่สุดคือช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x}=3.86$, S.D.= 0.762) โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานของสำนัก ตรวจสอบภายในมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนัก ตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า และสำนักตรวจสอบภายในกำหนดนโยบายในการ ประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสงสว่างช่วงเวลาพัก

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักคุณธรรมพบว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี ($\bar{x}=4.97$, S.D.= 0.083) เห็นว่าสำนักตรวจสอบ ภายในได้ดำเนินการตามหลักคุณธรรมมากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบ ภายในในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และการบริหารงานของผู้บริหาร สำนักตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40

ปี ($\bar{X}=4.64$, S.D.= 0.470) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม และน้อยที่สุดคือช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.38$, S.D.= 0.323) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

เมื่อพิจารณาตามลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.203) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะหลักคุณธรรม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่หม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.165) โดยเฉพาะหลักคุณธรรม และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.044) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะหลักความโปร่งใส

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักนิติธรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=4.97$, S.D.= 0.083) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักนิติธรรมมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=4.64$, S.D.= 0.470) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.38$, S.D.= 0.323) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความโปร่งใสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.110) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความโปร่งใสมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา และสำนักตรวจสอบภายในกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.219) โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.115) โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย

ถอดถอน ของสำนักตรวจสอบภายในใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรมโดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา และสำนักตรวจสอบภายในกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักการมีส่วนร่วมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็น โสด ($\bar{x}=4.96$, S.D.= 0.089) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักการมีส่วนร่วมมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในนำข้อคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาร่วมพิจารณา เพื่อปรับปรุงการบริหารให้บรรลุเป้าหมาย และการวางแผนงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงประชามติ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{x}=4.33$, S.D.= 0.423) โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.693) โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงประชามติ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความรับผิดชอบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.200) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไข รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.347) โดยเฉพาะเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักตรวจสอบภายในผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็น โสด ($\bar{x}=4.00$, S.D.= 0.200) โดยเฉพาะเรื่อง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความคุ้มค่าพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็น โสด ($\bar{x}=4.46$, S.D.= 0.064) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความคุ้มค่ามากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะเรื่องการใช้วัสดุอุปกรณ์ สำนักงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าสำนักตรวจสอบภายใน กำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสงสว่างช่วงเวลาพัก เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในมีจำนวนลดลง ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ

รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=4.43$, S.D.= 0.70) โดยเฉพาะเรื่องการใช้วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า สำนักตรวจสอบภายในกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสงสว่างช่วงเวลาพัก เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในมีจำนวนลดลง ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.231) โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบภายในมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักคุณธรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด และเป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=5.00$, S.D.= 0.000) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักคุณธรรมมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย การบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.650) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.119) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักคุณธรรมภิบาลมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะหลักคุณธรรม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.228) โดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วม และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.039) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักคุณธรรมภิบาลน้อยกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะหลักความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาตามลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักคุณธรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.140 และ S.D.= 0.064) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักคุณธรรมมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานภายในสำนักตรวจสอบภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงสำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรมสำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามกฎกระทรวงยุติธรรม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.196) โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความโปร่งใสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.84, S.D.= 0.261$) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความโปร่งใสมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=3.76, S.D.= 0.304$) โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.73, S.D.= 0.103$) โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักการมีส่วนร่วมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.60, S.D.= 0.363$) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักการมีส่วนร่วมมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงประชามติ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.52, S.D.= 0.657$) โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.97, S.D.= 0.294$) โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงประชามติ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความรับผิดชอบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.20, S.D.= 0.141$) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.16, S.D.= 0.275$) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.67, S.D.= 0.103$) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความ รับผิดชอบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.43, S.D.= 0.507$) เห็นว่า สำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะเรื่องการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างเหมาะสม และคุ้มค่า สำนักตรวจสอบภายในกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสงสว่าง ช่วงเวลาพัก เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบ ภายในมีจำนวนลดลง ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.26, S.D.= 0.211$) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากร ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.86, S.D.= 0.402$) โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานของสำนัก ตรวจสอบภายในมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ การใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนัก ตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า สำนักตรวจสอบภายในกำหนดนโยบายในการ ประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสงสว่างช่วงเวลาพัก

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลัก คุณธรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=5.00, S.D.= 0.000$) เห็นว่า สำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักคุณธรรมมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะเรื่อง สำนักตรวจสอบภายในบริหารงานด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติ งานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย การบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายใน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.42, S.D.= 0.465$) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลัก ความถูกต้องและเป็นธรรม ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความ ถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.35, S.D.= 0.731$) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

เมื่อพิจารณาตามลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องรายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท ($\bar{X}=4.46, S.D.= 0.054$) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลัก ธรรมภิบาลมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น โดยเฉพาะหลักคุณธรรม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ อยู่ระหว่าง 20,000 – 25,000 บาท ($\bar{X}=4.19, S.D.= 0.181$) โดยเฉพาะหลักคุณธรรม และสำหรับกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ($\bar{x}=4.01$, S.D.= 0.039) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะหลักความรับผิดชอบ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องรายได้ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักนิติธรรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ($\bar{x}=4.46$, S.D.= 0.137) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักนิติธรรมมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานภายในสำนักตรวจสอบภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง สำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายชัดเจนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม สำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามกฎกระทรวงยุติธรรม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท ($\bar{x}=4.38$, S.D.= 0.131) โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายชัดเจนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม สำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามกฎกระทรวงยุติธรรม และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.186) โดยเฉพาะเรื่องข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างเท่าเทียมกัน

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องรายได้ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความโปร่งใสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท ($\bar{x}=3.98$, S.D.= 0.249) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความโปร่งใสมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา สำนักตรวจสอบภายในกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ($\bar{x}=3.75$, S.D.= 0.100) โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการทำงานของสำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{x}=3.64$, S.D.= 0.279) โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องรายได้ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักการมีส่วนร่วมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท ($\bar{x}=4.90$, S.D.= 0.107) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักการมีส่วนร่วมมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ ปัญหา ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในนำข้อคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาร่วมพิจารณา เพื่อปรับปรุง

การบริหารให้บรรลุเป้าหมาย การวางแผนงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงประชามติ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{x}=4.42$, S.D.= 0.367) โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงประชามติ และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 – 25,000 บาท ($\bar{x}=4.00$, S.D.= 0.566) โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน

ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องรายได้ เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามตามหลักความรับผิดชอบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{x}=4.27$, S.D.= 0.283) เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข การปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักตรวจสอบภายในผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท ($\bar{x}=4.05$, S.D.= 0.177) โดยเฉพาะเรื่อง. ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข และน้อยที่สุดคือคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ($\bar{x}=3.70$, S.D.= 0.115) โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

ตอนที่ 3 สรุปผลทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อ และหลักความคุ้มค่าพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า

หลักนิติธรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องสำนักตรวจสอบภายในได้กำหนดกฎระเบียบ การปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ การบริหารงานภายในสำนักตรวจสอบภายในมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง สำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างเท่าเทียมกัน

หลักความโปร่งใสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่อง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ถอดถอน ของสำนักตรวจสอบภายในใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรมโดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา สำนักตรวจสอบภายในจัดให้มีห้องข้อมูลสาธารณะที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ สำนักตรวจสอบภายในกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

หลักการมีส่วนร่วมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่อง ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ การวางแผนงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน

หลักความรับผิดชอบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักตรวจสอบภายในผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

หลักความคุ้มค่าพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องผลการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในสร้างความ

พึงพอใจกับประชาชน การปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบภายในมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานภายในสำนักตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า สำนักตรวจสอบภายในกำหนดนโยบายในการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟแสงสว่างช่วงเวลาพัก เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในมีจำนวนลดลง ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง

ประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ สำนักตรวจสอบภายในมีการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

หลักคุณธรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน คือหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องหลักคุณธรรมมากที่สุดกว่าหลักธรรมาภิบาลอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม รองลงมาคือหลักการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ หลักนิติธรรม โดยเฉพาะเรื่องสำนักตรวจสอบภายในมีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม หลักความคุ้มค่า โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ หลักนิติธรรม โดยเฉพาะเรื่อง หลักความ

รับผิดชอบโดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข และน้อยที่สุดคือหลักความโปร่งใส โดยเฉพาะเรื่อง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ถอดถอน ของสำนักตรวจสอบภายใน ใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรม โดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแต่ละหลักธรรมาภิบาลพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องสำนักตรวจสอบ ภายในมีนโยบายชัดเจนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักความชอบธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักนิติธรรมมากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมา คือสำนักตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามกฎกระทรวงยุติธรรม และสำหรับเรื่องสำนักตรวจสอบ ภายในมีการปฏิรูประบบระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า สำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 2) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องกระบวนการทำงานของ สำนักตรวจสอบภายในเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งได้รับการ ตรวจสอบตลอดเวลา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลัก ความโปร่งใสมากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือสำนักตรวจสอบภายในจัดให้มีห้องข้อมูล สาธารณะที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และสำหรับเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ถอดถอน ของสำนักตรวจสอบภายในใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรม โดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 3) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า เรื่องการบริหารงานในสำนักตรวจสอบภายในผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักการ มีส่วนร่วมมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในนำข้อคิดเห็น ของผู้ร่วมงานมาร่วมพิจารณา เพื่อปรับปรุงการบริหารให้บรรลุเป้าหมาย และสำหรับเรื่องผู้บริหาร สำนักตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา กลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 4) ค่าเฉลี่ยความ คิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลัก ความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่อง

ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไข กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักความรับผิดชอบมากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักตรวจสอบภายในผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และสำหรับเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายในมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 5) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในธรรมาภิบาลให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักความคุ้มค่ามากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในมีจำนวนลดลง และสำหรับเรื่องการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบภายในมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น 6) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ตามหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตามหลักคุณธรรมมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือการบริหารงานของผู้บริหารสำนักตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสำหรับเรื่องสำนักตรวจสอบภายในบริหารงานด้วยความยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักตรวจสอบภายในได้ดำเนินการในเรื่องนี้น้อยที่สุดกว่าประเด็นอื่น

สำหรับการเปรียบเทียบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน คือหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. หลักนิติธรรม ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรมควรส่งเสริมให้มีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
2. หลักความโปร่งใส ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ควรส่งเสริมความโปร่งใสในเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ถอดถอน ของสำนักตรวจสอบภายในใช้กฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรมโดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา
3. หลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรมต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา
4. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความตระหนักในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย
5. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบภายในมีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ
6. หลักคุณธรรม ผู้บริหารของสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรมควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานศาลยุติธรรม ควรมีการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ ที่สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้ได้รับผลการศึกษาในภาพรวมขององค์กรและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงการทำงานของสำนักงานศาลยุติธรรม
2. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงานของพนักงานต่อไป